

資料編

(ヒアリング記録)

(注意点)

- ・ ケース（地方自治体）の並びは、総務省の設定している「全国地方公共団体コード」の順番に基づく。
- ・ 同一地域の中では、地域全体の産業・雇用機会や雇用情勢の話を中心とする労働局・ハローワークのケースを最初に置いている。

【北海道東神楽町・東川町（+旭川市の状況）】

ハローワーク旭川

インタビュー日時：2014年11月10日 16:00～17:00

インフォーマント：所長、企画調整部門産業雇用情報官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄地域¹の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・平成26年9月の有効求人倍率は0.88²で、近年にはない高さだが、バブル期のような全体的な底上げ感はない。建設現場や医療介護などの極端に高い業種が引っ張っているため、全体的に浮かび上がっている実感はない。
- ・旭川は、以前は家具（旭川家具）の町だった。かつては地元の木材を使った婚礼家具（食器棚やタンス等）を製造する工場が集積していたが、海外からの輸入家具の増加やホームセンターや通販で安い組み立て式の家具が販売され売れ行きを伸ばしたこと等により工場の海外移転や廃業が進み家具製造企業が淘汰され、現在は中小規模の企業がデザイン家具の製造として生き残っている。
- ・酒造りは男山酒造や高砂酒造が有名。最近、海外で日本酒がブームになっていることもあり少し元気が出てきたが、雇用のニーズは大きくない。
- ・近年は観光が良い形になってきた。旭山動物園、ラベンダー畑（富良野）など。旭川から十勝までを、北海道ガーデン街道として盛り上げるなどの取組みが行われている。
- ・雇用の規模では、製紙工場や、医療関係の繊維産業が大きい。
- ・バブル期にはいろいろな企業の誘致があったが、バブル崩壊後に撤退が相次いだ。北海道はコールセンター誘致にも力を入れたがうまくいっていない。
- ・地域の建設会社は介護事業に進出している。介護だと銀行の融資が受けられる。介護業界は、新しい施設ができると人が流れるなど、介護の中でしか人が動いていない。給料を上げない限り介護業界以外から人が入ってこない。
- ・ハローワークにくる求職者は、90%以上が地元の方で、地元で就職したい人がほとんどである。
- ・建設業界は人手不足になっている。賃金差があるので東北地方の被災地に人が行って

¹ 管轄地域は、旭川市、富良野市、上川郡（鷹栖町、東神楽町、当麻町、比布町、愛別町、上川町、東川町、美瑛町）《帯広・名寄公共職業安定所の管轄区域を除く。》、空知郡のうち上富良野町、中富良野町、南富良野町、勇払郡のうち占冠村。

² 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。

しまう状態。若い人やとび職では、東北の方が賃金が 2 倍近いのでそちらに流れる傾向にある。

2. 地元出身者の地域移動

- ・旭川市に入ってくるのは高齢層。医療が充実している中心部に集まる。若い人は中心部から出て行き郊外に居住するという構造になっている。
- ・地元の人は高校を卒業したら、進学する人はほぼ札幌に行く。高卒で就職する人は旭川に残る人が多い。
- ・大卒者の就職はネームバリュー、大手志向の部分が多い。職業意識が低いのが問題。また、土日休みの事務員でないと友達と会えないという理由で就職口を選ぶ傾向もある。大卒だと特にそう。
- ・旭川の企業は内定時期が遅く、地元に戻ってきたい人も帰ってこられない問題があった。企業が採用計画を作るのは通常は春だが、旭川では 12 月。まず企業の中でその年に辞める人を調べて、辞める人がいる場合に欠員補充するという考え方だったので。ただ、最近是人材不足で企業の意識が変わり、早めに動くようになった。
- ・新卒での U ターン就職は期待していない。旭川は住みやすいが、将来的な生活設計を考えたときに経済面で厳しいこともある。
- ・大卒者が U ターンするには、核となる産業が必要。IT 関係が望ましい。しかし、プログラマーはいても、システムエンジニアが地域にはいない。システムエンジニアのレベルまで教えられる機関がないので。たとえ企業が進出して求人を出したとしても人材がないので道外からの I ターンを狙うしかないという状況にある。

以上

東神楽町 まちづくり推進課

インタビュー日時：2014年11月10日 13:30～15:00

インフォーマント：課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷

1. 東神楽町における人口変動

- ・東神楽町は、2013年10月に人口が1万人を超えた。北海道の他の町と変わらず、昭和の時代には人口が減少し、一時5,000人規模になったこともあったが、宅地の造成を繰り返し、ここ20年くらい人口増加を続けている。旭川市に隣接しているという地理的条件に恵まれていたので、スーパーなどの出店が続いた。ただ、造成は今年で終わりの予定で、これ以上の人口増加は望みにくい。
- ・旭川近郊の自治体の中でも東神楽町では特に人口増加が著しい。その要因は旭川市中心部からの距離が近いことが大きい。比布町、当麻町などでも宅地造成を行っているが、旭川市中心部から距離があるため東神楽町に比べて人口を呼び込めていない。
- ・町内でも、旭川市に食い込んでいる形の「ひじり野地区」で人口増加が続いている。町の人口の約半分は「ひじり野地区」に集中している。
- ・人口が増えたので、今後は人口を減らさない工夫しなければならない。最初に造成した地区では、すでに子供が少なくなっているところもある。

2. 出身者の地域移動とUターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・住民基本台帳の数値によると15歳未満の年少人口比率は道内でトップの数字であり、子供の割合は多い町だが、人口ピラミッドで20代の人が少ないという問題を抱える。
- ・町内には高校がないので旭川市内の高校に通い、高校卒業後の進学先は札幌など大学が多数あるところに向かってしまう（旭川市内の大学も4つのみのため）。また、大学に進学して地元を離れた者は、就職のタイミングではあまり戻ってこない。
- ・町内には大卒者の就職先が役場・農協・介護施設くらいしかないこともあり、地元に戻ってきた人の多くは旭川市内に通勤している。高卒で就職する人は旭川市内に就職する人が多い。
- ・町内では農業（米作り）も盛んであるが、農家の後継者が最近戻ってくる傾向にある。大卒後のUターン、もしくは少し別のところで働いてから地元に戻って農業を継ぐ動きが近年見られる（全て男性）。新規就農者はほぼない。最近では、農業高校に通う女性

も多く、卒業後は農協などに就職する。町内の農家は半分以上が専業で、農地の規模も大きく、収入面で安定している。

(2) 近隣からの人口流入と遠方からの移住

- ・町の人口は30代で増加しているが、地元出身者が戻ってきている、もしくは遠方から移住者が入ってきているというより、宅地造成により近隣市町村から流入する層が多いことによる部分が多い。
- ・医療費が中学生まで無料であり、保育関連の施設が豊富であるなど、旭川市と比べて子育て支援が充実しており、子どものいる世帯やこれから子どもを持つ予定の層が入ってくる。また、旭川市内に比べて地価が安いこともある。
- ・都市計画が厳しいので、広い区画でお店を起業することは難しい。起業を希望する人は東川町などに住む傾向にある。
- ・遠方からの移住者の呼び込みについては、東京へ行って説明会を行うこともある。ただ、ネームバリューとしては、美瑛町や東川町が人気であり、東神楽町はまだまだアピールできていない。

3. 地域活性化の取組みと課題

- ・「花のまち」としての地域活性化の取組みを行っている。町民が町をきれいにしようという動きが基となっている。町内会単位で集まって、花壇の整備などを行っている。新しく入ってきた人に対して町内活動に参加してもらうために、町内会長さんが苦労していると聞く。
- ・東神楽町では町内を7つの地区に区分して地域コミュニティの問題などを検討している。
- ・「ひじり野地区」住民の多くは旭川市などから転入してきた人で、町内会に入りたくない人がいるなど、地域コミュニティをどうやって維持していくかが課題。
- ・「ひじり野地区」の居住者は、9割以上が旭川へ通勤しており、町役場など町の中心部へ来ることは少なく、東神楽町の住民という意識が弱い。町の120周年の記念誌を作成するなど住民意識を高める取組みをしている。
- ・今年、現町長の目玉政策として、町内7つの地区ごとに「まちづくり計画」を策定したところ。地区ごとに抱える課題などが異なるため、町で1つというより、地区ごとに未来像をイメージして町づくりをしたほうがよいと考えたため。最近始まった取組みであり、10年後を見据えてやっていく。
- ・まちづくり計画の取組みについては、それぞれの地区にある公民館が中心となって、町職員を派遣し、地区住民が集まる中、地域の目標と、地域の課題を誰（行政／住民／協働）が解決するのかを検討している。

- ・町の課題は、現在の居住者が定住することと、旭川空港が町内に立地しているのに観光客が少ないこと。旭川市などと協働して観光の拠点を作り、観光振興に取り組んでいきたい。

以上

東川町 定住促進課

インタビュー日時：2014年11月11日 10:00～12:00

インフォーマント：課長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 東川町の人口変動と雇用機会

- ・東川町の人口は、昭和25年には1万人あったがその後減少し、昭和47年に8000人を切り、平成5年に7000人を切るまでになった。その後の人口増加で42年ぶりに8000人に戻ったところ。
- ・人口増加の要因を1つ挙げるのは難しい。平成6年から新たな宅地分譲などが始まっていることもあるが、人口が微増なりとも増えている背景には、「写真の町」をはじめとした町づくりの事業も関係している。
- ・就業の場は町内のほか旭川市内も多い。ただ、大きな企業があるわけではないので、東京と同じ条件で働く場があるかと言ったらそれはない。

2. まちづくりの取組み

(1) 「写真の町」とそれに連なる事業

- ・昭和60年の宣言以来、「写真の町」としてのまちづくりを行ってきた。平成6年から「写真甲子園」という取組みを行っている。今年は521校の参加があり、その中から18校に絞って町で本選を行った。写真の町の事業に連なって、他の事業がぶらさがっている形。
- ・オリジナルの「婚姻届」を交付する事業を行っている。役所に提出する婚姻届は、通常はコピーを交付されないが、東川では控えを出している。控えを出すから記念になる。婚姻届はどここの自治体にも提出できるのでこのアイデアが可能。1年間で、道外から20組、町内とあわせて140組ほどの届出があった。郵送では受け付けていないので、東川町まで来て申請してもらう。
- ・町で生まれた子どもにハンドメイドの椅子を贈る「君の椅子」事業を行っている。旭川大学の提案で始め、現在では5町で行っている。地域産業の活性化にもつながっている。
- ・ふるさと納税を活用した「ひがしかわ株主制度」を実施している。一口1000円で、こういった政策メニューに投資するのか選択できるのが特色。株主特典として、地場産品が送られてくるのに加えて、町内の公共施設で年間6泊まで無料で宿泊（1万円以

上投資の場合) できるなど体験交流メニューがある。現在の株主数は 3,111 人、投資額は 9,500 万円。株主のうち約 1,100 人が道内、約 1,000 人が東京、残りがその他の地域。写真の町事業に関わっている人などが多い。

- ・東川町は全戸地下水の町、上水道の通っていない町である。景観計画を全長全域にかけており、特に「グリーンヴィレッジ」ではこだわった建築規制が入っている。
- ・婚姻届も株主制度も町職員のアイデア。町長はどこの町でも行っていない取組みこそ行う価値があるという考えで、職員の研修派遣にも積極的である。
- ・イベントの多い町で、写真甲子園、ドライブラリー、トライアスロンなど、6～9 月には毎週のようにイベントがあり、町職員もボランティアで参加したりしている。

(2) 景観にこだわった住宅の整備

- ・東川町は、旭川市内への通勤者が多いなど形の上では旭川のベッドタウンであるが、通常のベッドタウンとは少し異なる。こだわりのある分譲地が多く、生活にこだわりのある人が入ってくる。例えば、景観にこだわった分譲地として「グリーンヴィレッジ」があり、1 区画 130～150 坪とかなり広い。建築規制が厳しい分譲地であり、全て三角屋根にする、緑地面積 20%以上等、土地の購入者には建築緑化協定を結んでもらっている。他に、コミュニティ創出のため玄関は道路側に作ること、毎月 1 回緑地管理作業に参加すること、町から贈られる木は必ず植えることなど決まりが多い。
- ・町の規定を順守し、個々にこだわりを持った人が移住してくる。また、緑地管理活動への参加義務があるので、コミュニティ意識が希薄になることが起きにくい。
- ・現在の町長が平成 15 年に就任し、その頃から景観住宅や起業支援、アパート支援などの取組みがスタートした、平成 15 年の選挙は市町村合併が争われた選挙で、合併反対の現町長が勝利したことで、まちづくりの取組みがその後加速した。
- ・お試し移住の取組みも行っている。旅行の拠点など夏場の利用が多いが、冬場に入ってくる人は本気で移住を考えている人といえる。
- ・「北方型建築推進事業」などの景観住宅の建築支援事業を行っている。土地開発公社で販売する分譲地を購入した人で、「東川風住宅設計指針」に則り、三角屋根、色、壁の色、敷地面積の 20%以上を緑地にするなどの様々な基準をクリアした上で、北海道が定める北方型の基準を満たしている場合に 200 万円の補助を実施している。

3. 出身者の地域移動と U I ターン

(1) 地元出身者の地域移動傾向

- ・町の出身者は高校卒業後、旭川、札幌、道外など、一度は町外に出る人が多い。その後、30 歳くらいになって帰ってくる人もいるが、絶対数として多いわけではない。農業後継者は帰ってくる人が多い。たいてい、一回外に出てから帰ってくる。

(2) 地域への移住の傾向

- ・平成 25 年度実績で転入は約 420、転出は約 380 で、自然減が 80～100 という状態。転入者の年齢は 20～30 代が多い。道内から移り住む人が多いが、道外（東京・滋賀など）からの転入者及び移住者も 70 人ほどいる。都会から移住する人は、水と景色のことを移住理由として挙げる。また、空港へ 10 分で行けることもプラス。移住を考える人はアクセスのことを気にするので。「グリーンヴィレッジ」入居者は 30～40 代の子育て世代で共働き家庭が多い。「友遊団地」は道外からのシニア層が多い。
- ・地元の「北工学園」という専門学校に日本語学科を開設し、アジア系の学生を 50 人以上受け入れている。国際交流を推進するとともに、1年～1年半は住民にカウントできる。

(3) 地域における起業の増加

- ・新規起業家への支援事業を行っている。新規に起業した場合、既存の業者が違う分野で起業し 300 万円以上投資した場合、100 万円上限で補助している。
- ・ただ、助成金など特別な移住支援を行っているわけではない。まちづくりを行ってきたことで、町内での起業が増え、町の雰囲気はよくなって若い人を呼び込んでいる。
- ・今年に入ってから既に、イタリアンレストラン、靴下屋、雑貨屋、お好み焼き屋など個人経営の新規開店が続き、既に 6 件の応募がある状況。若い人が開店するパターンが 4～5 年前から目に見えて増えてきた。ここ 4、5 年で 30 を超える。旭川市内など近郊から移住してきて起業する人が多いが、最近では町の出身者が U ターンして起業する動きも見られる。
- ・お店の売り上げは、オンとオフがはっきりしているのが課題で、5～10 月はよいが、冬場には結構落ちる。東川町を知っている人はまだ少ない。東川は旭岳に行く人が寄っていくケースが多いが、旭山動物園、美瑛、富良野に行くような観光客が東川に立ち寄る数は少ないので、呼び込む余地があると考えている。

以上

【石川県能美市（+小松市の状況）】

ハローワーク小松

インタビュー日時：2014年10月30日 15:00～16:30

インフォーマント：所長、求人・雇用援助部門統括職業指導官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域¹の主な産業・雇用機会

- ・管轄しているのは小松市、能美市、川北町の2市1町。人口は、小松市が約10万9000人、能美市が約5万人、川北町が約6000人で、管内人口は約16万5000人。
- ・小松市より能美市の人口が増えているのは、能美市の方が金沢に出やすいからではないか。川北町も人口が増えていて注目されているが、財政が豊かなど独特の要因もある。金沢の隣接する野々市も人口が増えている。その次が能美市。野々市はベッドタウンで工場がほとんどないにも関わらず人口が増えている。金沢に出やすい場所というのは若い人に魅力がある。小松から金沢に出るには1時間かかるので遠く感じる。
- ・能美市の住宅地は地価が金沢や野々市と比較すると安く、持ち家を構えるのにいい位置というのがある。金沢市民の人が家を建てようと思ったら、金沢市内では広いところを求められないので、野々市か能美市か川北町に行くという意識で、金沢市の南部に住宅地が集中する傾向にある。
- ・小松管内は製造業の比率が高い地域。石川県全体でみると、卸小売り、サービス、医療関係がトップスリーで製造業が4番目。この地域は、製造業がダントツの1位で少し異なる。
- ・手取川の扇状地に位置しており、広い平野があるのでもともとは穀倉地帯。水が豊富にあるので工場立地に有利であり、小松市や能美市、川北町は、北陸地域の中でも製造業関係のひとつの拠点になっている。
- ・本地域では生産用機械製造のコマツ（小松製作所）が代表的な企業。リーマン・ショック後は一時低迷したが、ここ2年くらいは好調。海外向けの鉱山機械は需要が低迷しているが、国内向けは、震災復興や国土強靱化、東京オリンピックの関係で需要がある。さらに排ガス規制の関係で駆け込み需要のピークを迎えている。
- ・コマツ関連企業は現在大変忙しく、残業が多くなっている。ハローワークや派遣会社にも人材を紹介してほしいという問い合わせがあるが、人手が足りず、満足に紹介で

¹ 管轄地域は小松市、能美市、能美郡川北町。

きない状況にある。

- ・コマツは小松市に栗津工場、金沢市に金沢工場があり、コマツ本体の従業員は約 3000 人。他に関連する企業が多数あるので、地域として影響力が大きい。
- ・ほかの主な産業は電気機械器具の製造。有機 EL や iPhone 向けパネルなどを製造。
- ・繊維工業については、北陸はもともと盛んな地域であったが、市場のグローバル化によって海外に生産拠点が移るなどで縮小した。炭素繊維は、利益率が高いこともあり、県として力を入れている。
- ・小松にはバス製造業の工場がある。現在、外国人観光客の増加、東京オリンピック関連の需要もあって業界も好調。また、高速バス事件の影響で運転手を二人制にするなど規制が厳しくなった結果、中小零細企業が撤退し、かといって需要があるので大手企業が参入するという企業の入れ替わりが起り、新しいバス製造の需要が出てきて業界が忙しくなっている。
- ・他にも、間仕切りパーテーション製造の 1000 人規模企業が 2 社ある。介護施設が増えて部屋やトイレの間仕切りの需要があること、オリンピック需要もあり、業界が好調で忙しい。高卒の正社員求人を多く出している。
- ・小松には航空自衛隊の基地もあり、家族含めて相当数が居住している。自衛隊は生活のベースが平均的な県民レベルより高いこともあるので、その消費行動は飲食その他含めて地元経済に貢献している。
- ・小松管内の在住者が金沢まで通勤することはあまりない。通勤に 1 時間くらいかかることと、金沢まで行かなくても仕事があるので。
- ・製造業で女性の働く場所は男性と比べて圧倒的に少ない。3 交代制勤務の製造ラインはほとんど男性。繊維関係の工場でも同じ。高卒では女子のほうが就職率が低く、進学率が高い。地元には、男性が主体的に働いて女性は補助的という雰囲気もある。

2. 地域における求人・求職の状況

- ・求人倍率は、北陸三県は全国でも上位であり、ここ 1,2 年はトップ 10 に入っている。今年 8 月でみると石川県全体では 1.36 倍、小松管内は 1.18 倍で、石川県全体と比べると若干低い、1 年半くらい 1 倍超えており、雇用情勢はよい。
- ・リーマン・ショック後は、小松所管内の有効求人倍率が 0.24 まで落ちて、県内最下位になった。金沢市周辺は色々な業種があるため、そこまでの変動はないが、ここではコマツの調子が悪くなったら地域全体が影響を受ける。
- ・コマツ関連企業は忙しい一方で人手不足の状態。こういう業界は何年も先まで見据えられるものではなく、正社員の求人という形ではなかなか募集しない。また、リーマン・ショックの経験から正社員採用に及び腰になっている面もある。
- ・技術がなくてもまじめにやってくれる人を企業は求めている。製造業の作業環境に耐

えられる人材。ヤル気さえあればスキルは入社後にいくらでも教え込むことができる。

- ・求職者が減っている中で、その中身が 3,4 年前と変化している。以前は会社都合でやむなく離職した人が比率として高く、就職意欲が高かったので比較的すぐ就職が決まっていた。最近の求職者は、会社都合よりもむしろ自己都合で離職した人、もしくは在職中の人でもっといい条件のところはないかという求職者が増えている。一般的には失業してハローワークに来るというイメージだが、現在は新規で求職登録に来る人の約 3 分の 1 が在職中の人。また、失業中の人と在職中の人なら在職中の人のほうが能力が高い場合が多く採用になりやすい。
- ・大手企業は求人を出せば人が集まるが、中小は求人を出しても集まらないのに加えて、いままでいた従業員が「忙しくなって体がもたない」という理由で辞めていく人もいる。また、景気がいいことから次の仕事はなんとか見つかるだろうと思って辞める人もいる。また、3、4 年前に不本意な就職しかできなかったという人で、大手の求人が出るによりよい条件を求めて応募者が殺到するケースもある。
- ・電機関係については、他の地域の工場を閉鎖・縮小した関係で従業員が配置転換で管内の工場に来る動きがある。

3. 出身者の地域移動傾向

- ・石川県内の事業所への県内就職率 97.9%と高く、県全体と比べても小松管内では高い。
- ・高卒での就職率は、石川県全体では約 18%だが、この地域は 25%くらいある。高校に入るときの意識が他の地域と違うと見ている。もともと製造業が盛んで、両親や祖父母の代から高校を卒業したら地元の製造業に就職するという姿をたくさん見ているので、そういう意識で高校に進学する生徒が多い。そこが他の地域と違うところ。
- ・男性のほうが就職率が圧倒的に高い。地元の工業高校の学生は例年 8 割（今年は 9 割）が就職し、ほとんど正社員採用される。意識の高い子供は工業高校や商業高校に進学し、地元のいい企業に就職するという意識が強い。
- ・地元では、学力が高くても 3 年後の就職を考えて工業高校を選択するケースもあり、金沢市などと高校の選び方が異なる。現在は工業高校向けの求人が多すぎて企業に推薦できない状況にある。
- ・高卒求人は、小松管内では 7 割くらいが非公開の指定校制度をとっている。10 人以上募集する企業では工業高校だけでは集められないので、工業高校で 4 人、普通高校に 2 人ずつなどと割り当てている。企業と高校との長年に渡って築かれた信頼関係があり、毎年確実にこのくらい採用するという流れで来ている。そのため、工業高校に行く人は意識もはっきりしている。
- ・普通高校卒は、約 4 分の 1 が就職で残りは進学。金沢近辺の大学や専門学校に進学する人が多いが、地元の進学校の学生は全国レベルで進学先を探すのでほとんど県外（関

東・関西など)に出してしまう。

- ・ 県外に出た大学生は、都会に慣れると、就職活動の際に労働条件などを比較してしまい、地方に目が向かないのでは。大学を卒業し会社に入るときにはどうしても目先の条件を見てしまうから。都会とこちらでは労働条件や規模が全く違う。
- ・ 金沢にある工学系の大学に通学する人では製造業に就職する人もいるが、県外の大学に行った人はこちらで就職するのは難しい。
- ・ 企業は大卒を欲しくないわけではないが、採用できない。地元の企業は、地元の高校生の優秀な人は来るが、大卒の優秀な人は来てくれないとぼやいている。ただ、工業系の大卒者のニーズは強いが、文系の学生に対するニーズはあまりない。事務の雇用機会が少ないので。金沢にはサービス関連が多いのでそちらに就職する人がかなりいるが、小松は製造業が中心なので工業系の大卒者がほしい。
- ・ UI ターンについては、ハローワークではあまり把握していない。U ターン就職したいといった窓口での相談は無いに等しい。大卒を中心にした就職面接会を数年前より年 2 回、小松市・能美市と共催で行っているが、UI ターンについては大きな数字になっていない。

4. 若年者の地域定着のために

- ・ 都会と同じものをこの地域に求めても、それはない。都会にはない魅力がここにはあるというのでないと難しい。若者は目先の幸福感を見ているが、生涯をみたときに地方でのんびり子育てもして地域の人とかかわってという価値観が高くなれば、魅力はあると思う。住環境に関しては北陸はかなりいいので、価値観をどこに求めるかで大きく違ってくると思う。モノの面では都会に分があるが、情報は田舎にいても入ってくる。地方といっても金沢近辺などの都市部は住みやすい面もある。
- ・ 自分の時間を多く取れ、住環境を含めて、地域とのつながりもあり、仕事や収入もそれなりにある生活を求めるワーク・ライフ・バランス的価値観が若者に広がってくれば、状況は変わるかもしれない。モノばかりにとられると都会に太刀打ちできない。あまりにも田舎になると不便なので難しいと思うが、金沢周辺くらいだと、田舎の部分がある一方で便利なところも適度にあるので良いと思う。
- ・ 地方では企業の残業に対する目を厳しくし、必ず時間は確保されれば魅力になると思う。

以上

能美市

市民生活部地域振興課、産業建設部商工課

インタビュー日時：2014年10月31日 10:00～12:30

インフォーマント：地域振興課課長、商工課課長補佐、商工課企業誘致推進室課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷

1. 能美市における人口変動と産業・雇用機会

(1) 能美市の概要と人口面の特徴

- ・能美市は2005年2月に旧根上・寺井・辰口の3町が対等合併し今年で10年目。旧寺井町は九谷焼が地場産業としてある。旧辰口町は温泉地を抱え、面積的には一番広いが、森林の占める割合が6割であり、北陸先端科学技術大学院大学が立地している。
- ・人口面は、石川県全体で漸減する中、金沢近郊の自治体（野々市市、川北町など）では増加傾向にある。能美市も人口増加傾向であり、合併当時から2000人弱増加した。
- ・市全体で人口が増えているといっても、中山間地域では人口が加速度的に減少している。市内の74の町内会のうち約6割の集落で30年前と比べて人口減少している。そのため、市全体として人口が増えているといっても人口減少は他人事ではなく、この現状をどうやって市民と共有して歩いていくかが課題。
- ・市居住者の平均年齢は県内で2番目に若いですが、町内会単位で見ると、中心地から離れた地区、従来の調整区域の高齢化率は高い。
- ・市のウィークポイントは、商業施設が少ないことによる利便度の低さ、「買い物弱者」の問題である。小松市や白山市に郊外型の大きなスーパーマーケットがあり、その商圏10キロが両方とも能美市に重なっているため、同じ形態の大型スーパーが市内に成立しない。市内の小さなスーパーマーケットは日用品レベルのものを買う店でしかなく、商店街としての魅力に乏しい。また、冬場は雨が多いこともあり、傘を差して両手に荷物を抱えて買い物をするよりは、車で近隣市の大型スーパーに買い物に行くのが基本となる。このように商業施設的にみて中心市街地と呼べるところがないのが課題としてある。

(2) 能美市の主な産業・雇用機会

- ・能美市の産業は、国勢調査の就業人口で見ると、第一次産業は少なく、第二次産業の中で製造業が大半を占め、産業全体の約3割を占める。第三次産業は卸売・小売業とサービス業が大半を占める。事業所ベースでも同じ傾向にある。
- ・市内製造業では、生産用機械製造のコマツ関連企業が多数立地し、生産額の約半分を

占める。残りの半分は金沢にある津田駒工業や澁谷工業などに供給する企業が占める。小松市はほぼコマツの企業城下町といえるが、能美市はコマツ関連だけではない。

- ・電子部品・デバイス関係も多いが、加賀東芝（パワーデバイス、電力制御）で700人強の雇用がある。また、平成24年6月にジャパンディスプレイが操業開始し、就業者が約200人増えた。
- ・加賀東芝は2年前に浜岡と北九州の工場を閉鎖して能美市の工場に統合し、従業員を配置転換した関係で、ここ2年ほどで300人強の単身赴任者を受け入れた。加賀東芝は約20年前から創業しているが、2006年に増強、加えて2011年にも他の工場の統廃合があり、ここ10年ほどで従業員規模に一気に増やした。
- ・ジャパンディスプレイも5年ほど前に姫路の工場を閉鎖し、姫路から川北町にある工場に相当数の従業員が配置転換で入ってきた。
- ・繊維関係では東レなど大手企業も立地するが、北陸地方では繊維産業がもともとの地場産業であり、多くの事業所が残っている。カーテン生地や、車のシートなど。
- ・窯業の内訳はほぼ九谷焼の生産。かつては瓦の製造もあったが、現在はほとんどない。九谷焼の生産額については減少傾向にある。

（3）女性の就労状況

- ・北陸地域はもともと繊維産業が盛んで女性が働くのが当たり前の地域柄であり、保育園など子育て施設が充足している。能美市の合計特殊出生率は1.57と高く、30~40代の女性労働力率も80.8%で全国平均を13ポイント上回っている。北陸3県が「住みよさランキング」などで上位なのは、働く意識が高い女性が多く、受け皿もできているという面が大きい。こういう風土と社会インフラ整備は30~40年前からできている。
- ・製造業中心の地域なので正社員求人は男性のほうが多く、女性はパートで働いている人が多い。
- ・家族の支援という面では、三世同居は少なくなっているが、近居は多い。
- ・女性の場合、他の地域では30~40代で子育てがひと段落して働き出すが、この地域では20代から働き出す人が多い。ある企業（製造業）が、川崎に立地していたときには30代後半からしか女性をパート採用できなかったが、小松市に拠点を構えたら20代半ばからパートで働く女性が多く採用できたとのこと。そのまま結婚・子育て期間で少し休むものの、若い時から仕事ができるとスキルアップできる。検査系の仕事など、50代になると目の関係で難しくなるので、若い頃から就業できるメリットは大きい。そのため、その企業は川崎の工場を閉めて小松の工場を増強し、能美市にも新たな工場を立てるという企業判断をした。
- ・なお、昔ながらの集落部では「女性が働くのは当たり前」という意識が強い。そういうのが嫌で、集落のコミュニティに若い人が入れないという課題もある。

(4) 若年者の就業機会

- ・大卒者の働く場としては、工場でも営業や経営系の仕事があり、ないことはないが、それが魅力に感じるか、田舎に帰ってきてまでその仕事をしたい魅力があるかという問題がある。
- ・特に大卒文系については地元就職が少ない。就職先として公務員しかないという事情がある。地場の企業を成長させることが受け皿のひとつになるかと考える。
- ・合同就職面接会では、求人・求職ともに数はあるが、成立は少ない。求めているものが違うと感じる。接客や介護・福祉関係は求人が多いが求職が少なく、逆に一般事務は求職が多いという状況でマッチングしない。例えば、事務系の求人のところに人が殺到して横にある旅館のところには人が来ない状況がみられる。また、大卒者は業種どうこうではなく、ネームバリューのあるところに入りたいという傾向があることも背景にある。
- ・能美市の企業は中途採用も多い。技術力の高い企業の求人が出た途端に、そちらに流れることもある。技術力のある企業に人が集まる。中小企業レベルでは企業のランクがはっきりしていて、いい企業の求人が出ると、労働条件のよいところに流れる面もある。労働者の側ではスキルを次に活かせるし、企業も腕のある人が欲しいという事情もある。

2. 地域活性化の取組み

- ・2年ほど前に、徳島県神山町を参考に、「能美の里山でサテライトオフィス」という企業誘致の仕組みを作り、東京のIT業者を誘致のために回った。IT関連業務では東京と地方で時間差がなく、IT環境が整った田舎ならどこにも誘致可能。また、能美市には北陸先端科学技術大学院大学という他にはない強みがあり、北陸新幹線も金沢まで延伸開業する。ITに限らず、IT環境を使うデザイナーの人でもいい。
- ・この仕組みは、地方で自己実現しながら働くというコンセプトをもち、地方でクリエイティブな仕事をしてもらうための仕掛けである。小松空港や金沢からも近くて田舎住まいができる。地方でしかできない自己実現のフィールドを提案できるといいと考えている。工場を呼び込むには限界もあるので、このような取組みをしている。
- ・2、3回回ったら、主旨には賛同してくれる会社が渋谷にあったが、なかなかはじめの一步が踏み出せない。背景には「なぜ能美市なのか」という説明が社内できないことがある。徳島県神山町の場合は、SANSAN社長との縁があって同社が神山を選び、それが誘発剤となって次々と企業が進出した。能美市には市と縁のある方でIT関係者がいない。能美市に縁のある方を発掘したいと考えている。

3. 出身者の地域移動

(1) 地元出身者の地域移動傾向

- ・高卒就職は、ハローワークが各高校にうかがい、就職希望者を把握して、企業向けにお知らせをしている。今年は求人が多く、希望通り就職できていると考える。派遣社員でも優秀な人材は企業が正社員として雇用してしまっているのが、派遣会社にいい人がいない人手不足の状況にある。ハローワークに比べ、人材育成をしている派遣会社の方が魅力ある人材が多く、採用されやすいと企業関係者から聞いた。
- ・普通高校の優秀な人、部活をがんばった人などは、コマツや東レなど大手企業に就職する。長い縁があるので、地域の学校からいい人材（男女とも）を採用している。
- ・普通科高校卒は半分位、大学や専門学校に進学する。大卒者は金沢市内の企業や地場の企業に就職する人も多いが、そこで自己実現できるかの問題がある。
- ・金沢に進学する場合、ほとんど金沢市内に住む。地元で就職するには金沢大学・金沢工業大学など地元の大学に行くのが一番強い。東京や大阪の大学に出してしまうと、地元との採用のパイプがないので戻ってきづらい。
- ・金沢の大学に進学した人は、県外の大学に進学した人より地域に残る人が多い。7割方は石川県など北陸3県の企業に就職する。地元の大学を選ぶ時点で将来のことを考えているなど、地元志向が強い人といえる。
- ・大学で県外に出してしまうと、そのまま地元に戻ってこない。外に出してしまうと、自己実現できる職場が地元にあるかと考えてしまうのではないか。帰ってきたい人もいるが、帰ってきた時にいい仕事があるのか、大学と企業とのパイプの問題に加え、大学で学んだことを活かせるかという自己実現の問題が大きい。
- ・これまでUターンしてきた人もいるが、家庭の事情で自己実現をあきらめて帰ってくるパターンが多い。ここで自己実現できる環境があれば当然帰ってくるので、その素地を作らなくてはいけない。「ワーク・イン・レジデンス制度」はその仕組みの一つ。

(2) 地元出身者の地域定着のために

- ・地元の製造業企業では、東京本社からの単身赴任者が多く、地方はワーカーのみの雇用を担う形。工場の中に、研究開発の拠点が併設されワーカー以外の雇用機会が生まれるなど、東京で学んだ人がそのスキルを活かせる場所があれば良い。工場だけだと、東京や大阪の大学で学んだ若者がそのスキルを活かせる受け皿とはならない。そのため、好むと好まざるにかかわらず、東京・大阪周辺の企業にそのまま就職してしまう。戻りたいという気持ちも強いかもしれないが、生活の面や、地域で自己実現できない面があって帰ってこない。
- ・この点、企業の本社を移転するというのもひとつの方法であるし、企業の研究機関として地方にそこしかないというのがあれば良い。

4. 移住・定住促進の取組み

(1) 移住・定住促進の制度

- ・定住促進の制度は、どこからどこへ移り住んで住宅を取得したかによって、定額で支援する仕組み。例えば、家族で県外から中山間地域に移住し、地元の建築業者を使って建築設計をした場合は、最大 80 万円支援している。
- ・子育て支援も充実しているが、子育て支援は石川県内の各市町村が競い合うように充実させている。医療費助成は、全国的に見ても中学校卒業までというのはあるが、18 歳までというのは少ない。同市では以前から行っているもの。ただ、子育て支援など人の成長に関わる政策は国が一律でやってもらえれば、地方がそこで税を投入して競い合っているのはそもそも好ましくないのではとも感じる。石川県内だけで奪い合いをしていても、県・地域全体をみたときに有益ではない。県外から田舎にいかにか人を呼び寄せられるかが最も重要。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度は起業家を対象として、定住促進補助金に上乗せで助成する仕組み。最大 150 万円支援。150 万円と 80 万円とは別に支給されるので、最大 230 万円になる。

(2) ワーク・イン・レジデンス制度 (WIR 制度)

①制度設立の目的

- ・目的は地域コミュニティの再生にある。起業家はそれ以外の人よりも地域に貢献できる。大事なのは、移住してくるだけでなく、いかに地域コミュニティとつながるか。
- ・商圏の関係で大型のマーケットが当地域に進出できない中で、地域のコミュニティの魅力を高め、個性的な就業者に出店してもらうための支援策でもある。
- ・九谷焼という地場産業を手当てし、地域ブランドを高める目的もある。「ブランド総合研究所」が発行している調査結果をみると、産品購入意欲度の指標で、伝統産業のある自治体はブランドイメージが高いが能美市は 2012 年度で 175 位に過ぎない。同じ九谷焼のある自治体と比べてもかなり低い位置にある。せっかく九谷がありながら地域の中で魅力が共有化されておらず、九谷焼研修所の卒業生の進路も市外が多いなど問題が顕在化してきている。そういったスキルを学んだ方が市内に定着してブランドイメージを高めてもっと交流人口・定住人口の拡大につながれば有効な手段と考えた。九谷焼は、手に職を持てばこれで生活していける。
- ・ブランドに着目した理由は、能美市の知名度が低いことがある。せめて「九谷焼といったら能美市」というようなイメージを喚起できるようにしたい。地元の意識としても、九谷が当たり前になっていて、域外の人に九谷の良さを発信できていない。業界や行政だけの仕事ではなくて、地域全体として能美市のいいところは発信しなければいけない。市民ひとりひとりにネットワークがあるので、口コミなどで、ひとりひと

りが営業マンになってくれればという思いがある。

- ・旧来のコミュニティが弱くなったので、地域の人々にも意識を変えて欲しいという目的もある。空き家の問題も含めて、まだまだ地元の人には他人事意識がある。たとえば、空き家に関する相談も多く来る中、空き家バンクに乗せてもいいという地元の人に限られ、空き家の提供件数が足りない問題がある。
- ・制度設立の経緯は、その後認定第 1 号となるソーセージ工房が能美市に移住し起業するという話を聞いた際に、市の定住促進のモデルケースにしたいという思いから、なんとか支援する方策はないかと考え、制度として整備したもの。

②制度の手ごたえ、効果

- ・制度創設して 2 年目でこれまで認定者は 8 人（交付決定は 10 人）。内訳は、カフェや農業関係が 3 人、九谷焼の関係が 5 人。年間 2 件くらいかと想定していたので、これまで成果は想定以上である。九谷焼関係が多いのは、市職員が関係者とネットワークを持っており、口コミによるものも大きい。しかし、決して九谷焼に限定しているわけではなく、お店の起業など広がりをもった制度にしたい。個人商店が中山間地域に起業すれば、地域防災という観点でもすごく助けになる。
- ・同制度は、町内のどの地区に居住するかによって助成金額が異なる。中山間地域での起業に手厚く支援しているのは、コミュニティの維持や、防災、ケアの関係もある。
- ・同制度は徳島県神山町をモデルに作ったが、呼び込んでいる人は神山町と違いがある。IT 関係者にも来てほしいが、今のところは能美市に縁がないということ。神山町はキーマンに IT 関係者とのつながりがあり、IT 関係者の呼び込みに至ったが、能美市は九谷焼という伝統産業があるなど強みが異なり、結果、移住者の中身も異なる。

③今後の課題

- ・今後移住者が地域とどれだけつながっていけるかが課題。税をかけて期待するだけの効果があるかということ。地元の方が外から入った人と地域行事で関わりをもつとか、日常的にコミュニケーションを図ってはじめて効果がある。地元住民の心の壁を低くしていかないと、ここで自己実現したいという方がいてもそれを受け入れられるだけの素地ができない。この制度も、地元の人が魅力を発信してくれればいいのだが、「行政がやっている」という意識が残っている。人口が減っている集落でも危機感がない。同居していなくても近くに住んでいるから。意識改革には時間がかかる。
- ・制度利用の移住者に期待しているのは、ネットワークを組んで、イベントやメディアを活用しながら、周囲に発信していくこと。発信することで内部の人に次の方を受け入れられるような意識付けになる。成功事例が 1 つでも 2 つでもあれば、内部の人の意識改革につながり、外部には地域のブランディングやプロモーションにつながる。

- ・移住者だけではなく、地元の人にも制度を活用してほしい。レストランを作る、高齢者の集えるサロンを作るなども制度の対象になるので。そうすればコミュニティの活性化にもつながる。これまで地元の人々の起業事例はないが、買い物弱者対策の中で空き店舗をつかって商店を作った事例があり、別の制度の枠で支援している。WIR 制度は年齢制限もないので、シニアの方が自己実現のためにお店を構えるのでもよい。
- ・制度の広報については、HPでも行っているが十分ではない。かといって首都圏に出向いてプロモーションしたところで効果は限られる。行政だけが情報発信するのではなく、地元住民の口コミで広がっていくのが望ましい。最終的には、移住者がネットワークを作り、日頃行っていることなどを発信してほしいと願っている。

5. 地域における課題など

(1) 市内企業の従業員における居住地選択の問題

- ・市内の雇用は増えたけれど、それに見合っただけの定住人口が増えていないのが課題。能美市にある工場の従業員として単身赴任で来た人でも、近隣自治体のアパートに住むケースが多いので。単身赴任者は男性がほぼ 100%。能美市に立地する電機関連製造業の従業員向けアンケートから居住地別人口をみると、能美市が約 2 割、金沢市が 2 割強、野々市市が約 2 割。地元雇用者はもちろん能美市内に住んでいるが、単身赴任者は 7 割方、金沢市や野々市市に住んでいる実態がある。単身赴任者は、料理を作りにたくない、外食したいという希望があるが、そういったニーズに応える魅力が能美市にはなく、人口が集積し商業施設のある金沢市や野々市市に住むものと推測できる。
- ・家族連れにとっては、金沢市、野々市市近郊には高校が多いこともあり、高校の選択肢が多いという魅力があるという話も企業の方から聞いた。それに比べると能美市では選択肢が少ない。金沢南部のほうから能美市まで通勤するには車で 15~20 分程度で通勤には問題ないが、学生が自転車で通学するには厳しい距離にある。本来であれば工場が立地する能美市に居住してほしいが、必ずしもそのようにはなっていない。
- ・繊維関連企業の従業員は能美市内に住んでいる割合が高い。能美市に単身赴任者向けの社員寮があることと、地元雇用の割合が高いことによる。繊維産業のような長期的な視点でのビジネスをしているところと半導体など短期的な視点のビジネスとでは、地元から雇用している割合が違う。
- ・単身赴任者が能美市ではなくて能美市の周りに住んでいるので、単身赴任者の家族にターゲットをしばり定住を促すアプローチを検討中。漠然と都心部に行って能美市をプロモーションしていても効果には限界がある。
- ・北陸地域の強みは、子育てや教育の環境、災害のリスクが低いこと。そういうことを伝えつつも、若い人にとっての魅力を考え、コミュニティにどっぷり入るのではなく、商業施設やプライベートな時間を過ごせる環境を整備したい。しかし、規制があって

ままならない面もある。

- ・ 地方自治体の国に対する最大の要望は、土地利用（都市計画、農業振興地域整備計画）の権限の一部を地方自治体を信頼して預けて（渡して）ほしいということ。むやみな乱開発を行うのではなく、如何にしたら地域に人が住み続けられコミュニティを持続できるは地域でしか判断できない。それこそが地方創生ではないか。

（２）北陸先端科学技術大学院大学との連携

- ・ 地域には北陸先端科学技術大学院大学（先端大）が立地。先端大は、地元の人が行く大学ではなく、東京や大阪の大学を卒業した人が２年間やってくる。大学在學生は、３割強が外国人。能美市で教育を受けても、外に出て行ってしまうのが残念。
- ・ 地元の企業に就職してもらうための支援策はある。これまで１０年ほどで１０人ほど、外国人も含め地場の中堅企業に就職した。将来的には研究開発の役割を担ってもらう見込みになっている。そういう人の知見が地場の企業の成長にもつながる部分があり、更に多くの卒業生が地元にとどまってもらうためにも、地元の人が他人事意識になっている点の意識改革を図っていきたい。
- ・ 最近は大学も地域に目が向いてきて、産学間連携が増えてきた。５年前と比べてかなり状況がよくなっている。大学ランキングで３年ほど前に低位になった。連携実績がないところに大学予算が下りないこともあり、大学でも生き残りのために、トップ層の企業だけでなく地域の企業へと目を向けるようになってきた。共同研究の数などの連携が次の予算獲得の大きな条件になっている。
- ・ もともと大学院は、情報・マテリアルなど尖った研究をしているところである。知識科学の分野では地域にも門戸を開いて、地域の企業と一緒に成長しようという動きになっている。
- ・ こういう大学が立地する地域は全国でも数少ない。外国人が多い（２５％）というのも魅力。立地地域は過疎化が進み子供の数も少ない状況にあるが、「保育園の頃から外国人と交流でき、スーパーグローバル人材を育成できる」などの強みを発信していければと考える。
- ・ 先端大という強みを活かすような職場を作るのが課題であり、加えて、修了生が地域で起業できるような流れができればよいと考える。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者① (ハム・ソーセージ工房 店主)

インタビュー日時：2014年10月31日 13:30～14:00

インフォーマント：ハム・ソーセージ工房 店主

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・38歳、男性。家族は妻と子ども1人（5歳、保育園）
- ・仕事内容は、ハム・ソーセージの製造と販売。2013年、「ワーク・イン・レジデンス制度」を活用して能美市に移住。
- ・広島県上瀬野町出身。地元の高校卒業後、岡山の専門学校を経て、金沢市やフランスにてフランス料理人の修行をした。

2. 能美市への移住と制度活用 の経緯

- ・高山にて修行中、家族で立ち寄った能美市の「いしかわ動物園」や近隣の自然環境、豊かな景色が気に入った。
- ・出店場所を探す際、安曇野や長野方面なども含めて全国的に探したが、現在の場所の景色が印象に残っていたことと、土地を探してくれる設計者の方がいたので話が進んだ。また、近隣に大型の商業施設がないので独自性が出しやすいというメリットも感じた。
- ・「何もないところに最初に1軒お店ができて、その後いろいろなお店や人が集まってくる」というような場所にしたいという思いもあった。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度での助成は、開業資金がかかる中で助かった。こういうお店は石川県内にほとんどないし、最初はどううまくいかないだろうと思っていたので、いろいろなものを切り詰めることを考えていた。そうした際に助成があることを知り、資金面でも支援があるならということで移住・開業の決め手になった。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事には満足している。現在開店から1年半で、こういうソーセージ屋は最初の3年は稼げないのが常識と考えていたが、客の入りも良く順調でありがたい。今までになかった場所で今までになかったものを提供していることで、口コミで評判が広がっているみたいで、土日には福井や金沢からも来店者がある。ただ、仕事が忙しく、家族と過ごす時間が十分に取れていないのが課題。

- ・ワーク・イン・レジデンス制度を活用して移住してきた方を集めたイベントができたらよいと考える。人間的に面白い人が集まってきているので。移住者のコミュニティとして発信できると面白いと考えている。
- ・パッケージのデザインを頼む際など異業種の連携になるので、そこに行政の支援があるとありがたい。異業種を「つなげる人」と「つながるための財源」が必要。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者② (九谷焼陶芸作家)

インタビュー日時：2014年10月31日 14:00～14:30

インフォーマント：九谷焼陶芸作家

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・43歳、男性。家族は妻と子ども1人（中学生）
- ・仕事内容は九谷焼の製造（陶芸作家）。九谷焼には通常絵付けが入るが、白の器にこだわって作陶している。2014年、ワーク・イン・レジデンス制度を活用して小松市より移住した。
- ・愛媛県松山市出身。地元の高校を卒業後、京都にある短大を経て、瀬戸にある陶芸の職業訓練校で学んだ。
- ・職業訓練校に在学中、能美市にある「九谷青窯」からの求人票をみて、下積み生活が長い業界事情の中、最初から「手作りの器」を製作できるという求人内容に魅かれて、観光がてら能美市の「九谷青窯」を訪ねた。その際のもてなしがよかったので、そのまま就職し、10年間勤めた。
- ・在職中に知り合った妻（小松市出身）と結婚。その後独立し、妻の実家に近い小松市に住居と作業場（窯）を構え、10年ほど居住した。

2. 能美市への移住と制度活用経緯

- ・移住の理由は周囲の環境を変えたかったこと。「どこかいいところはないか」と考えていたところに、知り合いから建築と不動産をしている設計者を紹介してもらい、一番先にこの土地を提案された。そのままとんとん拍子に話が進んだ。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度があることも設計者が教えてくれた。ちょうど土地を買って家を立てるためにいろいろコストを考えるタイミングにその話を聞いたので、「ここしかない」という思いになり移住を決めた。助成額は、九谷焼という括りもあり、トータルで約140万円いただいた。
- ・小松市の集落では、若い人に公民館の当番を押し付ける、頻繁な会合など合理的でない部分が多く、人付き合いがわずらわしかった。また周辺環境も雑多で、自分は何も無い、自然環境のみの静かなところ、人工物の少ないところを求めていた。ちょうど家のローンも払い終わったタイミングで移住を考えた。当初は金沢も候補だったが、最終的にはこの土地の自然環境が気に入った。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事環境、生活環境には満足している。
- ・近隣づきあいの面では、近くに昔ながらの集落があるが、場所的に入る集落を選べる位置だったので、そこに入らず、団地のある若い集落のほうに入った。
- ・若い人が集落に入ってその習慣を変えていくのは大変。それを移住者に求めるのは酷。移住者同士のつながりから新しいコミュニティを作って地域に定住できるようにするのが現実的と考える。
- ・この業界で独立して稼いでいくのは大変。自身は1日に100くらい生産し、仕事は安定している。最初は営業活動が大変だったが、有名なギャラリーに買ってもらえてからは、仕事が安定している。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者③ (焼き菓子製造・販売)

インタビュー日時：2014年10月31日 15:00～15:30

インフォーマント：焼き菓子製造・販売 店主

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・37歳、女性。父親と2人暮らし。2014年、ワーク・イン・レジデンス制度を活用して加賀市より移住。お店を開いて約5ヶ月。
- ・石川県加賀市出身。地元の中学を卒業後、高校は小松市にある高校に通い、その後、金沢市にある調理の専門学校に通った。卒業後、小松市でカフェや保育園の給食調理の仕事に就き、加賀市から通勤していた。

2. 能美市への移住と制度活用経緯

- ・自分のお店を持ちたいという希望があった中、ウクレレサークルで知り合った人が「空き家を活用して何かしませんか」という制度があることを教えてくれ、現在の場所(古民家)を紹介してくれた。最初見に来たときは仏壇がまだ置いてあって怖いなど思った。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度があることもその知り合いの人が教えてくれた。家の作りが気に入ったので移住を決めた。探し始めてから決まるまで時間はあまりかからず、とんとん拍子で話が進んだ。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事には満足している。お客さんは平日は主婦、休日は若い人も来てくれる。
- ・近隣との付き合いは、近所の70歳の方がいろいろ世話を焼いてくれる。お弁当を作って持って来てくれたこともある。
- ・今後の希望は、お菓子もできてお茶もできて、ワークショップもできたらと思っている。現在は1人で切り盛りしているので、なかなか手が回らない。

以上

【長野県岡谷市（+諏訪市の状況）】

ハローワーク諏訪 岡谷出張所

インタビュー日時：2015年1月28日 10：30～13：00

インフォーマント：出張所長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域¹の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・岡谷市は中小製造業の集積地域で、部品加工メーカーが多い。諏訪市には規模の大きな工場もあるが、岡谷は中小事業所が集積している。2013年度末時点で諏訪地域の産業別雇用保険適用事業所数をみると、はん用機械器具製造業の事業所数が86、被保険者数が2414人と多い。最近では自動車部品関係が多く、宇宙工学関係も手がけている。
- ・諏訪管内における雇用保険適用事業所の産業別割合をみると、製造業の割合が高いものの、過去5年間でやや低下し、医療・福祉の割合が少し高まっている。
- ・2014年11月の有効求人倍率²は1.04。リーマン・ショック後に製造業の受注減などの影響があった関係で、2009年5月には0.35まで低下したが、その後上昇し、2014年は1倍以上の水準で推移している。
- ・求人には大きく分けて2種類ある。欠員補充の求人と、「いい人がいたら採用したい」という求人であり、いい人が見つかるまで恒常的に出しているような後者の求人が相当数あると考える。景気が後退して収益が悪化すると、「いい人がいたら」という求人は取下げになる。例えば、製造業では若くて未経験でもやる気など人間性をみて採用し技術者として育成したいというニーズがあるが、景気が悪くなると育成の余裕がなくなり、求人も取下げになる実態がある。
- ・欠員補充の求人は景気にあまり関係しないため、現在求人倍率の上昇として表れてきているのは、欠員補充の求人の増加ではないと考える。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・常用（パート除く）の求人倍率を職種別にみると、事務職で0.39と低い一方で、販売職1.07、サービス職1.93とミスマッチが生じている。土日休みを希望するなどの理由

¹ 岡谷出張所の管轄区域は岡谷市と下諏訪町であるが、以下の数値はハローワーク諏訪全体での管轄区域のものである。諏訪地域は一つの労働市場圏を形成しているので、岡谷市だけで就業構造をみるとずれることもある。

² 新規学卒者を除きパートを含む。常用（パート含む）の有効求人倍率は0.99。

が背景で、職種 mismatches と言うより希望条件 mismatches といえる。

- ・保安警備の仕事は求人倍率 10.00 で、常に募集が多い一方で仕事がかつというイメージがあり人手不足。建設の求人倍率も 6.52 で人手不足の状態。
- ・建設業や福祉などのサービス職の人手不足は、景気に関係なく恒常的なもの。
- ・製造業関係の求人倍率は 1 倍を下回っており、人手不足の状態にはない。これには、大手の工場の生産工程の仕事で、派遣として求人が出ていることも関係する。

3. 出身者の地域移動と U・I ターン

- ・高卒就職では、地域の外にそれほど出ていない。2014 年 3 月卒でみると、高卒就職総数 345 人のうち、諏訪地域への就職者数が 281 人、長野県内の諏訪地域以外が 43 人、県外が 21 人と、大半が諏訪地域内で就職する状況。
- ・新規高卒者に対する求人は多い。製造業企業は高卒を採用して技術者を育てたいというニーズをもっている。工業高校でなくても普通科高校卒でもかまわない。基礎ができていくかというより、まじめさや人柄などをみて採用し、育成しようという意識。
- ・もっとも、工業高校卒でも、就職ばかりでなく大学や専門学校に進学する人も多い。卒業生のうち 4 割くらいが進学者。
- ・大学進学に関しては、地元で大学が少ないこともあり、関東に目を向ける子供が多い。関西や中京圏よりも関東が多い。

4. 就業支援の取組み

- ・県主導で U・I ターン促進事業を行い、労働局も連携している。昔はハローワークが主催して、お盆や正月など学生が帰ってくる時期に合わせて地元で U・I ターン就職説明会・ガイダンスなどを行っていたが、現在は行っていない。
- ・県の U ターン促進事業は、県外進学者で U ターンを希望する学生への情報提供、三大都市圏での企業説明会、県出身の学生が多い大学との協定締結による U ターン就職促進などの取組みを行っている。
- ・県の I ターン促進事業は、東京・大阪・名古屋に「移住・交流センター」を設置し、相談員による相談業務や情報提供、移住フェアの開催などを行っている。労働局からも職員 1 人を常駐させ、ハローワークの端末も置いて、職業紹介・職業相談の体制を整えている。
- ・現在の問題は若者が地元で進学せず、都会集中型になっていること。都会の生活に味をしめたら田舎にはなかなか帰ってこないというのが人間の心理としてある。大学卒業時のタイミング、結婚し子どもが生まれるタイミングを逃したら、親の介護などの事情がない限り U ターンでさえ危うい。タイミングを逃さず地方から情報発信することが必要である。

- ・給与だけで比較するのではなく、家賃の違いや一戸建てを持てるなど、生活全般をみれば田舎の生活にも魅力がある。進学で外に出て行く若者のニーズを把握し、ニーズに合った発信をすることが重要。発信のタイミングも大学卒業時では遅いので、もっと前から情報提供していくのがよい。
- ・学生の就職観を変えていくことも課題。有名企業への就職に目が向いているなら、田舎にはそんな企業は少ない。頑張っている地元企業を知ることも大事であるし、価値観を変えていくためのキャリア教育も求められる。

以上

岡谷市
経済部産業振興戦略室、経済部工業振興課

インタビュー日時：2015年1月28日 14:00～16:00

インフォーマント：産業振興戦略室 産業振興企画主幹、産業振興企画担当主任
 工業振興課 雇用対策・人材活用担当主幹

インタビュアー：高見、塩谷

1. 岡谷市における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口・地理的側面

- ・2014年12月1日時点での人口50,613人。市の人口は1980年の62,210人がピークで、そこから減少が続いている。諏訪地域¹全体でも人口は減少傾向にある。
- ・地理的には、諏訪湖に面し、山に囲まれた盆地なので、平地が少ない。周辺市町村に比べて平均地価が高いが、衣食住環境がコンパクトにまとまっていることが利便性を高めている。
- ・諏訪地域の6市町村は、経済圏・生活圏がほぼ一緒。岡谷市の居住者は諏訪市に通勤する人も多い。逆に、地価の高い岡谷市を避けて近隣市町村に住み、岡谷市の工場に通勤するケースも多い。諏訪地域内の遠い場所でも50分以内で行ける。
- ・人によっては塩尻、松本方面や南の伊那方面まで通勤するケースもある。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・岡谷は製造業中心の産業構造。事業所構成をみると、製造業21.7%であり、2割を超えているのは長野県内で岡谷市のみ。従業員数の構成をみると、製造業従事者が38.4%を占める²。
- ・歴史的にみると、明治・大正期は製糸業地として発展したが、戦後は精密機械工業が発展し、「東洋のスイス」と呼ばれた。現在は、超精密な加工を得意とする各種基盤技術が集積する精密工業都市として進化している。
- ・10～20年ほど前まで、セイコーエプソンが地域の仕事の根幹をなし、中小零細企業がそれに連なる企業城下町的な構造の時代があった。現在はセイコーエプソン工場の海外移転に伴い、そういった構造はほぼ残っていない。
- ・セイコーエプソン移転後、地域の企業が独自に新しい取引先を開拓してきた。その過程で企業間の連携が多く見られた。

¹ 岡谷市のほか、諏訪市、茅野市、下諏訪町、富士見町、原村の6市町村。

² 2012年経済センサスー活動調査による。

- ・近隣の諏訪市は、(岡谷と比べて) 製造業に加え温泉を利用した観光産業が発達しているという違いがある。諏訪にはセイコーエプソンの本社機能が残っているが、メインの事業所は別のところに移転している。

(3) 若い人の就業先

- ・地元の高卒就職の状況はよい。岡谷工業高校は地元企業とのコネクションがあり、製造業の就職先が豊富にあることで就職率が高い。普通科高校2校のうち1校は進学校。もう1校は就職の割合が全体の3割ほど。小売、サービス業への就職が中心であるが、製造業でも技能重視ばかりでなく人物重視による採用も増えており、普通高校からの就職も見られる。
- ・地元企業は、中小企業の多くは、未経験者を育成する余裕がないため、中途採用により高いスキルを持った「即戦力人材」を採用する傾向が強い。
- ・基礎的な技術の習得機関として県の「岡谷技術専門学校」が地元にある。修了生の就職状況はよいものの入学者自体が少ないという問題があり、人材育成の機関として十分に機能していない。専門学校の資格がないため入学者にとって学歴にならないというハンディも関係する。企業が在職者の訓練の場として活用しているケースは多くある。
- ・地元は中小規模の企業が多いので、大卒者を定期的に新卒採用できる会社は多くない。また、製造業が多いことから大卒なら文系よりは理系の工学系を採用したいという会社が多い。しかし、最近では高校の就職と同様に技能重視ばかりでなく人物を評価しての採用も多くあることから文系の学生に対しても選択肢が広がり始めている。

2. 産業振興の取組み

(1) 企業支援の体制整備

- ・製造業の支援を担当する職員を産業振興担当の副市長や経済部長を含め、17名配置し³、手厚い支援を行っている。昔から手厚い支援体制を組んできた。
- ・図面を見ることができるアドバイザーも数人配置しており、外から発注がきたら、この会社に話をしたらよいのではとコーディネートできる体制。また、職員の資質として、日頃からコミュニケーションを積極的にとり、企業との信頼関係を築いている。あわせて、技術がわかる専門の職員も雇用している。
- ・地元企業が販路を開拓する際に、零細企業ゆえにホームページ有無が信用に関わる部分があるため、市がホームページ構築費用を助成したこともある。

³ 諏訪市では2名体制であり、それに比べると岡谷市は大変手厚い体制をとっている。

(2) 「岡谷市の産業振興を考える懇談会」事業

- ・ 岡谷市に縁のある企業経営者等との懇談会である「岡谷市の産業振興を考える懇談会」事業を東京・名古屋で年1回ずつ行っている⁴。参加者には「産業大使」としての名刺を渡し、岡谷市のPRをお願いしている。
- ・ 岡谷市の出身者で関東・中京圏で活躍している企業経営者や大学教授等が主に参加しているが、対象となる職業や身分は特に定めていない。事業開始当初は、同窓会名簿を参照するなどして声かけを行った。
- ・ 事業の目的は企業誘致の足がかりにすることにある。ただ、現在は企業誘致にこだわらず、人的ネットワークがもとで、市内企業への発注に結びついたり、ふるさと納税にも効果があったりと、多様な効果を発揮している。
- ・ 懇談会に参加した大学教授が、指導学生に岡谷市の工場を就職先として紹介したのがきっかけで、新卒でのUターン者受け入れにつながった例もある。

3. 移住・定住促進の取組み

(1) Uターン促進のための大学訪問事業

- ・ 大卒Uターン者の採用を希望する企業に対しては、市と商工会議所の担当者も同行して大学（キャリアセンター）を訪問し、挨拶するとともに求人票を置いてくる活動を行っている。企業単独での訪問だと大学も受け入れてくれない場合もあるが、自治体や商工会議所が同行することで、同行企業に信用を付与できるとともに、地域の熱意も伝えられる。そういう形で関東や中京、北陸などの大学を年間約30校まわっている。
- ・ 訪問する大学は企業のリクエストに基づくが、製造業の会社が同行することが多いため、工業系の大学を中心に訪問している。
- ・ 一般に大手企業が大学にお願いに行くケースは聞くが、中小企業と自治体、商工会議所の3社が大学訪問するケースは珍しく、大学側からも評価されている。

(2) 広域での移住促進のための市町村連携

- ・ 「諏訪圏移住交流推進事業連絡会」を設置し、近隣市町村と連携し、諏訪地域として人を呼び込む活動を行っている。幹事会を月1回程度開いている。実際、諏訪地域に移住を希望する人の8割は、移住を希望する市町村が決まっていないので、広域での移住促進の取組みは効果的。
- ・ 岡谷というのは最初のうちは全面に出さず、諏訪地域のガイドブックを持参し、Uターンとして諏訪地域に関心を持ってほしいという活動を行っているところ。

⁴ 東京では平成20年から、名古屋では平成21年から実施している。

(3) 「職」を売りにした移住促進策

- ・移住フェアなどの場で、諏訪市や茅野市は観光や自然環境などを PR しているが、岡谷市は働く場所や企業の集積を PR して現役世代の呼び込みを図っている。移住に結びついた実績はまだないが、ブースでの移住相談から手応えは感じている。

(4) 地元就職に対する早くからの意識付け

- ・大学生が就職活動をするタイミングで地元就職を勧めても限界がある。また、高校生になると文理選択で進路がある程度定まってくることから、その前の中学生の段階で意識付けに取り組む必要がある。具体的には、地元の企業に中学校でキャリア教育の出張授業をしてもらい、地元企業の魅力や製造業の楽しさを伝える取組みを来年度から本格的に始める。教育委員会と市（工業振興課）の連携での企画。今年度 1 校試験的に行ったら学生の反応がよかった。地元就職という形で実を結ぶのは何年も先だと思うが、将来を見据えた地道な取組みが必要と考える。
- ・毎年 2 月に行っている「ものづくりフェア」は、地元の子供たちのキャリア教育の意味合いもある。今年で 12 回目。地元企業約 150 社の協力があり、企業の製品展示のほか、授業の一環での小学生の見学もあり、焼入れやハンダ付けなどを体験する。高校生や大学生の研究発表の場もある。

(5) 移住促進における課題

- ・対東京というときに岡谷という 5 万人規模の 1 つの市で乗り込んでもアピール力が弱い。軽井沢など認知度の高いところは単独で活動できるが。岡谷単独ではなく、諏訪広域の看板で活動した方が、認知度も高いので、活動を行いやすい。
- ・働く場所と住む場所が必ずしも一致しないことにどう対処すべきかが課題。岡谷市には雇用の場が豊富にあるので、U ターン就職の呼び込みに成功したとしても、岡谷市の企業に就職した人がどこに住むかまではコントロールできない。住む場所を決めるのは、病院や小学校が近いことなど居住地としての魅力。諏訪地域は 20～30 分で通勤できる範囲なので、岡谷市に住むとは限らない。また、諏訪地域として移住者を呼び込めたとしても、居住選択になると、子育て支援などで近隣市町村と人の取り合いになる側面がある。岡谷市で働いてもらうだけでなく、岡谷市で暮らしてもらうためにどうするかを課題として認識している。

以上

【鳥取県、鳥取県鳥取市】**鳥取労働局**

インタビュー日時：2014年8月7日 10:00～11:00

インフォーマント：職業安定部職業安定課 地方労働市場情報官

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取県の雇用情勢について

- ・鳥取県の雇用情勢は、2000年くらいまでは有効求人倍率が全国平均を大きく上回って推移していた。2000年代半ばの景気拡大期に都市部の景気拡大が波及せず、取り残された。そうした中でリーマン・ショックの影響を受け、さらに悪化した。少し持ち直したところで2011年から三洋電機コンシューマエレクトロニクス（三洋電機 CE）の事業再編の影響等を受け停滞。ようやく2013年頃から有効求人倍率は上向き、2014年5月に有効求人倍率が1.02倍と16年ぶりに1倍を超えた¹。
- ・ただ、2013年からの有効求人倍率上昇の過程で増えたのは主にサービス業の派遣の求人。正社員の求人は依然として少ない状況。
- ・県内の地域差をみると、鳥取市など東部は米子市などの西部に比べて有効求人倍率が低い。米子市は商業の街であるなど産業構造の違いが一因にある。また松江など県外のほかの都市に近いこともある。
- ・中国地方の中の位置づけをみると、以前より鳥取県は他の県に比べて雇用情勢が悪い。中国地方では岡山県や広島県の雇用情勢がいい。
- ・職業別の有効求人倍率をみると²、飲食物調理の職業（1.30）、接客・給仕の職業（2.26倍）、建設躯体工事の職業（7.13倍）、土木の職業（1.76倍）、福祉関連の職業（1.44倍）で求人倍率が高く、人手不足の状況。一方で、一般事務の職業（0.17倍）や機械組立の職業（0.24倍）では求人倍率が低い。求人・求職のミスマッチが見られる。

2. 県内企業における大量離職発生の状況について

- ・三洋電機コンシューマエレクトロニクス（三洋電機 CE）関連の離職者数³は、平成23年分が432人、平成24年分が200人の計632人。そのうちハローワークへの求職登録数は

¹ 新規学卒者を除きパートタイムを含む。なお、その後、有効求人倍率の季節調整の改訂が2015年1月に実施され、2014年5月の有効求人倍率は0.99倍へ改訂された。季節調整の改訂後の数値でみると、2014年12月に1.05倍となり、16年ぶりに1倍を超えている。

² 鳥取県の職業別常用有効求職・求人状況（平成26年6月）参照。パート含む常用で、職業計は0.78倍。

³ 三洋電機 CEだけでなくテガ三洋や千代三洋など関連会社含む。

533 人である。

- ・求職登録者のうち男性は 233 人で、6 対 4 の比率で女性の方が多い。
- ・もともと三洋電機 CE で働いていた人では男性の比率が高かったが、事業再編の際に県外への配置転換を受け入れられない人が離職になった経緯があり、県内に持ち家があるなどの理由で女性の方が離職した人が多かった。
- ・離職した人の多くはラインの技能工。技術者は県外転出も多かった。
- ・雇用保険受給期間中（約 1 年）に再就職した人の比率は約 67%。1 年後以降の再就職状況は把握していない。雇用保険の月額が 27 万円くらいで、再就職先の月給が 15 万円位の場合も多いので、受給期間中に積極的に再就職しない人もいる。
- ・三洋電機 CE 離職者の再就職先の業種は、製造業が 36.1%。そのうち電子部品・デバイスが 6.9%、電子機械器具製造業が 11.1%であり、離職前と同じような企業に再就職できた割合はこの程度である。同じ製造業でも食料品製造業、繊維工業への就職も多い。同時期の誘致企業（繊維工業や食品製造業）に再就職した人も多い。
- ・製造業以外でも、サービス業 11.1%、卸売業・小売業 10.8%、医療・福祉 10.8%などへの再就職が多い。女性の離職者が多かったので、こういう業種に再就職した人も多かった。
- ・数ケースであるが、離職者で起業したケースもあった。
- ・逆に製造業での再就職にこだわった人は、すぐに再就職先が決まらなかった可能性がある。特に男性では多かったと推測される。
- ・2012 年、日立金属株式会社鳥取工場でも大量離職問題が発生した。事前の情報では 200 人規模と聞いていたが、実際蓋を開けてみたら 149 人とどまった。この背景として、前年に三洋関連の離職者の再就職状況が思わしくないという情報が伝わり、県外への配置転換を選んだ人も多かったのではないかと推測される。

3. 離職者支援などの取組み

- ・ハローワークでは、キャリアコンサルタントの資格をもった相談員（アドバイザー）が企業の求人開拓や求職者の相談に乗っている。離職者には、離職前に職種や資格、キャリアなどの求職者情報を登録してもらっている。
- ・県や市と緊急雇用対策本部を設置し、離職状況、求人などの情報交換を行った。

以上

鳥取県

商工労働部雇用人材総室 就業支援室

インタビュー日時：2014年8月7日 14:00～15:30

インフォーマント：室長、課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取県の雇用情勢

(1) 近年の雇用情勢

- ・県内の経済雇用情勢は持ち直し傾向。有効求人倍率は、今年5月に16年ぶりに1倍を超えた。一方で、ミスマッチの起きている分野が拡大しており、今後、ミスマッチや構造的失業などへの対応が求められる。また、人口減少傾向が続く中で労働力不足への対応が求められる。
- ・求職者側は事務職希望が顕著で、雇用の場が不足している。逆に、人手不足の職業も多い。接客・給仕職業、看護師・保健師・助産師、建築・土木・測量技術士、保安の職業など。以前から人手不足にあった介護などに加え、販売や飲食関連の仕事にも人手不足が広がっている状況。なお、有効求職として分類不能の職業が約900人いるが、それはハローワークに求職登録したときに希望が決まっていない人であり、そこをうまくマッチングさせることが課題。
- ・産業大分類別に事業所数および従業者数をみると¹、両者とも平成21年に比べて平成24年ではほぼ全ての業種で減少傾向にある中、「医療、福祉」のみ事業所数、従業者数とも増加傾向にある。製造業の減少傾向に関しては、三洋電機 CE などの大量離職の影響が大きく、その影響で廃業になった飲食業があるなど、地域全体での雇用喪失がみられた。また、飲食業や小売業は従業者の高齢化が著しく、後継者問題などで廃業が続き、事業所数・従業員数とも減少傾向にある。この点、商店街の衰退が問題になっている。
- ・今後、人口減少、特に生産年齢人口の減少傾向が続き、労働力が不足してくることを成長戦略の中で課題としている。課題を克服するためには、全員参加型社会を目指して、女性、高齢者、障害者などを含めた多様な働き方を推進し就業率を高めていくこと、県民1人当たりの労働生産性を高めていくことが大事と考えている。

(2) 県内企業における大量離職の状況

- ・県東部（鳥取市など）では、三洋電機 CEBU の他、日立金属、鳥取電気製造、ライツ・ア

¹ 経済センサス基礎調査の調査結果参照。

ドバンスト・テクノロジーなどにおいて従業員の大量離職があった。県西部や中部においても大量離職問題が発生した。三洋電機関連のカーナビを作っていた企業など。

- ・三洋の傘下企業は、ここ 10 年くらいで三洋が下降する中で、リスク分散で取引先を様々なところに広げているし、独自の路線でビジネスをしているケースが多い。逆に三洋オンリーできた企業は厳しい状態に追い込まれた。
- ・三洋電機 CE の事業再編・大量離職には何段階かあった。まず第 1 弾の事業再編に伴う大量離職発生が平成 24 年 1 月にあった。再編前の従業員数約 1200 人について、企業側は県外への配置転換約 450 人、鳥取勤務約 750 人という形で再編・配置転換をしようとしていたが、そのタイミングで約 430 人が離職した。大量離職の第 2 弾は平成 25 年 1 月の三洋完全撤退の時期にあたり、約 200 人の離職があった。製造ラインの技能者の他、製品開発に携わった技術者の離職もあった。
- ・三洋離職者の再就職先はサービス業が多い。製造業で働きたいという希望が多い中、不本意ながらという人も。また、再就職した人のうち非正規など安定的でない仕事についている人も多い。製造業を希望するが受入先がないというミスマッチがある。

2. 産業振興・雇用創出の取組み

(1) 県における経済成長・雇用創出の計画

①緊急雇用・経済対策 H26 アクションプラン

- ・現在、雇用創出に関して取り組んでいる計画は 2 つ。1 つは「緊急雇用・経済対策 H26 アクションプラン」(平成 26 年 7 月策定)。「雇用創造 1 万人プロジェクト」に続くものであり、知事公約に基づき緊急で 1 万人の雇用達成という目標を掲げる。「中小企業チャレンジ・人材育成・人材確保」「経済再生成長戦略分野・企業誘致」「農林水産、観光、医療福祉、教育分野」「当面の雇用維持・処遇改善対策(緊急雇用)」などにより、県庁全体で 1 万人の雇用を達成しようというもの。平成 23 年から取り組んでおり、平成 26 年度計画分も合わせると既に 1 万人を超える見込みである。たとえば、人材確保・育成策のひとつとして、創業セミナー開催などの「女性の創業応援事業」や、障がい者の創業・企業の支援等の「障がい者雇用推進事業」、県内高校生・大学生のキャリア教育等を行う「県内企業魅力発見支援事業」を実施している。
- ・女性の創業支援は、企業誘致の方が一度に大規模な雇用創出が期待できるものの、女性が起業することで商店街の再生にもつながり、ひとつひとつの規模は小さいが着実に雇用創出につながるものとする。現在も、飲食やカイロプラクティス、ヨガ、学童保育などで起業する女性がいるので、そうした動きを支援していきたい。

②鳥取県経済再生成長戦略

- ・雇用創出に関して取り組んでいる計画のもう 1 つは、「鳥取県経済再生成長戦略」(平成 25

年4月策定)。「鳥取県経済成長戦略」(2010)における戦略的推進分野8分野に、三洋電機事業再編などの影響を受けて、新戦略を追加したもの。やや長期的なスパンの計画として、県内産業を成長させる中で2020年までにGDP700億、新規雇用を7000人達成しようという成長戦略。経済成長戦略での戦略的推進分野8分野は、「環境・エネルギー(エコカー・太陽光・リサイクル)」「次世代デバイス(電機・電子関連産業)」「バイオ・食品関連産業」「健康・福祉サービス関連産業」「まちなかビジネス」「コミュニティビジネス」「観光ビジネス」「農林水産資源関連ビジネス」。

- ・鳥取は、もともと電機・電子・デバイス関連産業の出荷比率が高く、その強みを生かして「次世代デバイス」という成長分野を掲げている。LED分野で中小企業が生き残るには、一般家庭向けは対抗できないので、植物向けとか道路照明、体育館照明のLEDなどニッチな分野で新しいものを作っていく方向。産業技術センターが技術評価を行い、ブランド化しようという取組みもある。平成25年の「鳥取県経済再生成長戦略」では、次世代デバイスに、補強する意味で医療イノベーションが加わった。医療イノベーションは、県中部に医療機器メーカーを誘致したので、それを生かした戦略になっている。
- ・「バイオ・食品関連産業」を成長分野とした理由は、県東部や中部の農林業、県西部の水産業を生かすことがある。鳥取大学での基礎的な研究を生かして、産学官連携で取り組んでいる。
- ・「環境・エネルギー」を成長分野にした理由は、もともと環境分野に熱心な県であることがある。鳥取環境大学が立地し、環境を基礎にして産業を生み出そうという土壌がある。環境分野での雇用創出については、ひとつはISO取得など企業が環境分野に関係していくことによる。また、バイオマス発電の場合、木の切り出しでの林業の雇用、チップ工場、バイオマス工場の一連の流れで雇用が生まれ、雇用創出効果が高い。電気料金が高い中で、県内でバイオマス発電所が何箇所か立ち上がってきており、雇用創出効果が高い。
- ・成長分野のうち、「まちなかビジネス」「コミュニティビジネス」はうまくいっていない。後継者が不足していることによる商店街衰退の問題があり、この分野の目標をいかに達成していくかが課題。

(3) 企業誘致の状況

- ・最近の企業誘致の状況は、ここ数年は毎年10社ほどの誘致に成功しており、概ね順調。企業進出の背景には、地震のリスクが低いこと、人材確保に対する企業の期待感がある。平成24年度以降は、100人超規模の企業の進出が進んでいる。
- ・特に、就業希望者が多い事務職の雇用機会が期待されるカード会社や、キャラクターフィギュア製造の会社は若者にとって魅力のある職場と感じる。また、県の成長戦略との関係で誘致した医療機器製造企業もある。
- ・どういう企業を誘致するかについては、いままでは雇用情勢が悪い中、雇用の受け皿を増

やす意味であり分野にこだわらずに誘致してきた。

- ・EVベンチャーの進出もあったが、ベンチャーは売れて資金が入るまでのタイムラグを耐えられない面があり、誰がそのリスクを引き受けるかが課題。事前にきっちりリスク評価をしなければいけないと考えている。

3. 就業支援の取組み

- ・「鳥取県技術人材バンク」という無料職業紹介事業を、鳥取県オリジナルの施策として行っている。技術コーディネーターがマッチングを行う。コーディネーターは鳥取に3名の他、大阪2名、東京1名を配置している。
- ・技術コーディネーターは製造業で長く勤めていた人などで、企業の技術的なニーズを詳細に聞ける強みがある。企業の技術ニーズを把握した上で、離職技術者に面談を行い技術評価をきっちりして企業に紹介していく。マッチング率がかなり高い。これから人材が不足してくる中で有効と考えている。求職者には、求職登録票に技術・経験・知識などの自己PRを書いてもらった上で詳しく面談し、マッチングしている点が特徴。
- ・現在の登録者は鳥取在住の方ばかりだが、力を入れているのは、県内企業の事業再編の影響などに県外に配置転換になった人の登録を促すこと。配置転換で県外に出た人でも、県内に家族を残しているなどの事情で地元に戻りたい人もいる。県外の人に、人脈をたどりながらコーディネーターがアクセスして、人材バンクに登録してもらうことを考えている。
- ・「労働移動緊急対策事業」は、大量離職が発生している中で、製造業離職者を正社員として受け入れた企業に対して100万円の奨励金を支給するもので、この施策によって再就職・労働移動が促進されており、鳥取県オリジナルな施策といえる。
- ・大量離職の発生に際しては、商工団体や労働団体、金融機関、支援機関、行政機関（労働局、県、離職に関係する市町村等）といった関係機関が「緊急雇用対策会議」を開催して支援について協議を行うなど、連携して対応してきた。県側から事業再編、離職の状況を提供し、それに対する対策の意見交換をしてきた。

以上

鳥取県

商工労働部雇用人材総室 労働政策室

インタビュー日時：2014年8月7日 15：30～16：00

インフォーマント：室長、課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

○人材育成施策について（「鳥取県戦略産業雇用創造プロジェクト」）

- ・「鳥取県戦略産業雇用創造プロジェクト」は、平成25年10月からスタート。プロジェクト期間は平成28年3月末まで。
- ・対象となる事業所は鳥取県内に所在する事業所。対象となる業種は、①指定主要業種として、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業が指定されている。また、②指定関連業種は、「指定主要業種」に関連する事業として、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、情報サービス業、航空運輸業、インターネット付随サービス業、道路貨物運送業が挙げられる。
- ・プロジェクトの推進体制は、行政や経済団体、金融機関などの関連団体から構成される「プロジェクト推進協議会」の下に、大学教授や実務家からなる「イノベーション・テクノロジー・センター」を置く。その下に位置づける「コンソーシアム」に企業から参加してもらうようにしている。現時点でのコンソーシアム参加企業数は125社。うち電機・電子関連が81社、素形材関連が31社、ICT関連が13社。
- ・人材育成の対象となるのは、鳥取県内に所在する事業所に在職中の方である。協議会参加企業に対して、ビジネスの両輪である「新事業支援」と「人材育成支援」をプロジェクトを通じてハンズ・オンでサポートする。
- ・人材育成支援としては、主に集合型で実施する「標準高度化教育」、各企業が求める教育を個別実施する「オーダーメイド型教育」、プロジェクトで講師が企業に出向き実践的に個別実施する「ハンズ・オン教育」からなり、それぞれのステージに対応したトータルな人材育成を支援するもの。中小企業では新事業展開を担う人材育成が課題となっており、企業の実情等をふまえてプログラムを提供している。また、事業開発への新しい取組みを促すチャレンジングな仕掛けを模索している。
- ・「標準高度化教育」における研修のプログラムは、「現場スタッフ育成」「現場リーダー育成」「生産革新リーダー育成」に分かれている。いずれも中堅以上の社員を対象とする。
- ・各企業が保有している技術力を生かして海外展開などを含めたイノベーションを目指す。
- ・企業の人材を育成し事業を拡大してもらうことで、良質な雇用を増やしてもらうことを目

指す。雇用創出の目標は 1,000 人。平成 25 年度末までに 300 人の新規雇用が創出された¹。

- ・イノベーション・テクノロジー・センターではこれまで集合研修を中心とした人材育成の土台作りを行ってきた。参加企業の活動意欲も高まっており、これから個々の企業の現場に入り込んだ実践的な指導の段階に入る。

以上

¹ 参加企業における新規雇用数の合計であり、「このプログラムに参加したことで増えた雇用」という観点での雇用創出効果は測りにくい。

鳥取県 地域振興部とっとり暮らし支援課

インタビュー日時：2014年11月20日 14:00～15:30

インフォーマント：係長

インタビュアー：高見

1. 鳥取県への移住・定住の傾向

(1) 移住の傾向

- ・2011年度に就任した知事が、任期4年間で移住者2,000人という目標を掲げた。そこから、市町村窓口を通じて移住してきた人、あるいは市町村が何らかの理由で移住者として把握した人を報告してもらってカウントしている。2013年度末時点で、2011～2013年度の移住者数は累計2,172人。
- ・2013年度の移住状況をみると¹、年齢別にみると20～30代が多い。理由別にみると、20～40代は就職が中心。結婚・子育ても目立つ。50代以上は、退職による帰郷、田舎暮らし志向が中心。移住元の地域別にみると、近畿地方（大阪府、兵庫県等）からの移住者数の伸びが目立つ。移住者数が増加した理由は、東日本大震災以降の安全志向や県内企業の求人の増加に加え、県及び市町村による施策の充実による効果もみられるようになったと考えられる。
- ・鳥取県への移住者は近年増加傾向にある。この4年間で目標の1.5倍くらいいきそうな勢い。鳥取に限らず西日本では、東日本大震災以降、首都圏からの移住の流れがきている。首都圏からの移住者は若い人が多い。小さい子どもを持つ人は、安心・安全な子育て環境を求めてという理由で移住する人も多い。
- ・UIターン別にみると、Uターンの伸びも目立つ。これは少し前に比べると仕事が増えている影響もある。有効求人倍率も上がって、仕事の面で帰りやすい環境になってきた。企業誘致の効果もあるが、地元企業の採用意欲が向上したことが大きい。

(2) 移住者の内訳

- ・実際に移住してくる人は、サラリーマンのほか、手に職を持っている方も多い。デザイナー、イラストレーター、似顔絵師など。移住の理由は、東京だと通勤に時間がかかり、職場の空間も狭い。ある程度の空間がないといい創作活動ができないという理由がある。
- ・地域に足りないものを、手に職がある人が来てそれを仕事にしているケースもみられる。ほとんどお店がない鹿野地区で居酒屋を開いて客もぼちぼち入っている例など。

¹ 「鳥取県への移住状況について(平成25年度末現在)」(平成26年6月12日 とっとり暮らし支援課)。鳥取県ホームページでの公表資料を参照。

- ・移住者は起業・創業支援のような制度は使っていない。もともとやっていた仕事を鳥取に移り住んでからも続けているので。
- ・移住の目的は「仕事があるから」というのも若い人では多いが、「田舎で暮らしたい」「田舎で子育てしたい」という人も一定数いる。

2. 移住定住支援の取り組み

(1) 市町村・民間団体との連携と分担

- ・鳥取県の移住促進策は、2007年度の取組み開始当初から市町村と連携して行ってきたことに特徴がある。また、空き家を掘り起こして移住者とマッチングするなどの取り組みを行うNPOといった民間の団体とも連携している。
- ・鳥取県独自の仕組みとして、「移住定住推進交付金」の制度がある。例えば、空き家を移住者が活用する場合の改修費用について、市町村が民間団体に委託して行う場合、市町村負担額の2分の1を県が負担する。また、民間団体に空き家バンクの運営を委託する場合に、その運営費の半分を県が負担している。
- ・移住促進の取組みは、鳥取市や智頭町など鳥取県東部の自治体が早くから熱心に取り組んできた。最近はその動きが中部、西部にも広がってきた。
- ・地元就職の奨励金などのサポートは市町村が行い、県はPRイベントなどで鳥取の魅力全般を売り込んでいくなどの活動を行っている。

(2) 子育て支援、子育て環境のPR

- ・鳥取県では、特に子育て環境を売りにして都会からの移住定住を促している。
- ・子育てについては、「子育て王国」として県全体でいろいろな取組みを行っている。不妊治療、医療費の助成、保育教育の充実など。市町村レベルでこうした取組みを行っている事例は全国にみられるが、県全体として行っていることが特徴。
- ・同時に、子育て世帯に来てもらえるようなPRをしている。ひとつが「森のようちえん」であり、都会の人にアピールしている。イベントの時は必ずPRしており、代表の人にきてもらい話をしてもらっている。代表の人も東京の移住者。
- ・「森のようちえん」は5年前に1園目がオープンし、現在5つある。森の中で雨の日も雪の日も、大人の見守る範囲で子供たちを自由に行動させる保育を行っているのが特徴。鳥取以外での同様の取組みが土日のみだったりする中で、鳥取の「森のようちえん」では平日にそうした保育を行っていることが特徴。そうした保育環境に魅力を感じて移住してくる人もいる。

(3) 相談体制

- ・県商工労働部所管の「ふるさと鳥取県定住機構」が、Uターン就職支援、無料職業紹介に

加え、田舎暮らしの良さなどを発信している。また、「移住定住サポートセンター」を県から委託して運営してもらっている。鳥取県にある本部のほか東京や大阪にも相談員が駐在し、移住促進イベントを行うなどしている。このように、移住に伴う仕事と暮らしの両方の相談ができる体制を作っている。

(4) 新しい取組みと今後の方向性

- ・新しい取組みとして、「鳥の劇場」という演劇のNPOとタイアップして、演劇を見てもらい、その合間に「森のようちえん」のお話をするようなイベントを東京で行った。
- ・移住定住策の考え方として、まず鳥取に目が向いていない人に目を向けてもらい、目が向いた人に詳しい具体的な情報を伝えて、実際に来て体験してもらい、受け入れるという流れがある。現在はその中でも「鳥取に目が向いていない人に目を向けてもらう」ための取組みに力を入れている。例えば、雑誌に掲載する場合でも、今までは「田舎暮らし」の雑誌に発信していたものを、子育て雑誌に載せるなどしている。
- ・地方で何か事を起こしたいというような人に鳥取に目を向けてもらい、鳥取の課題なども伝え、実際に来てもらって自分に何ができるのかを考えてもらうような事業を検討している。

3. 地元出身者の地域移動傾向

- ・地元高校生の進路調査によると²、高校卒業後の進学先は約2割(23.9%)が県内、約8割(76.1%)が県外に進学する。男女でいうと男性の方が県外進学率が高い(80.2%)。県外の進学先は近畿地方が約5割(48.7%)と多い。中でも大阪府が最も多い。2時間半くらいでアクセスできるので、広島、岡山よりも近いことがある。次いで中国地方(27.3%)、関東地方(13.0%)と続く。
- ・大学卒業後の就職先は、県内・県外が約半々(県内49.0%、県外50.6%)。男性に比べて女性では県内に戻ってくる割合がやや高い。
- ・県外の勤務地では、近畿地方が最も多く(50.0%)、中国地方、関東地方と続く。男女別にみると、男性では近畿(39.2%)のほか関東(25.9%)もやや多い。女性では近畿(58.9%)が過半数を占める。
- ・県内企業への就職を考えたことがある人はけっこう多いが(男女計で約7割)、結果的に帰ってこられない人も多い。

以上

² 県は、平成20年に県内高等学校を卒業した者のうち大学等に進学した者を対象として平成24年にアンケート調査を実施した。その結果は「Uターン状況実態調査報告書」として県ホームページ上で公開されている。

鳥取市
経済観光部 経済・雇用戦略課

インタビュー日時：2014年8月6日 15:00～16:30

インフォーマント：参事、雇用政策係主幹

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取市における産業・雇用機会と雇用情勢

(1) 主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・鳥取市内は製造業（電気電子、金属）・建設業の比率が高い。
- ・鳥取地域は県内でも有効求人倍率が依然低い（2014年6月は0.80倍）。県全体だと1倍を超えた。県内で比較すると、米子市は周辺に境港市や松江市などがあり、鳥取市と比べて雇用情勢がよい。
- ・雇用の質が課題。5月の県の有効求人倍率が16年ぶりに1倍を超えたが、正社員の6月の有効求人倍率は0.51倍で、全国平均（0.68倍）と比べると開きがある。鳥取地域は0.42倍で県全体よりさらに低い。若い人を中心とした雇用の質、量はまだ不十分。
- ・対策は、5月にハローワークと連携して従業員50人以上の市内企業542社を訪問し、122人の正社員求人を確保。企業誘致を積極的に行い、今後見込まれる求人に対応するため、求人・求職マッチング支援サイトの運用を9月から始める。

(2) 市内企業の事業再編等による離職発生の状況

- ・平成22年から今年度まで製造業を中心とした事業再編が続いている。大きな会社では、エプソン、三洋電機 CE、日立金属、三洋関連の企業（テガ三洋、千代三洋工業、三洋電気 CEBU など）、日立フェライト、鳥取電機製造で離職者が発生。そのほか誘致企業のケースも。
- ・1ヶ月に20人以上の人員を整理するケースでは、労働局に再就職援助計画を出さなければならず、上のケースはその手続きがなされたもののみ。ここにあらわれないところで、規模の小さい企業で事業をたたんでいるケースもあり、全体の広がり把握できない。
- ・三洋電機関連の離職は最近落ち着いているが、その他の企業では今年度まで離職の動きが続いている。
- ・離職者は、製造系への再就職希望が多いが、有効求人倍率が低く、希望する職種以外への転職も多い。例えば営業職に就職した人や、教員の免許を持つ人は学習塾に転職した人もいる。介護系の求人は、ヘルパー2級の資格保有者が求人要件の場合が多く、資格をとってから再就職する人が多い。

- ・同じ製造業への転職といっても、電子部品の製造業で働いていた人がパチンコ玉など金属加工の製造の仕事に転職するケースもある。例えば、ライツ・アドバンスト・テクノロジー株式会社は、働きながら金属加工にも役立つ資格を取得させていたので、比較的再就職先が決まっている。
- ・再就職が決まっていない人はそれなりの理由がある。資格、スキルなどもあるが、一番大きい要素は年齢。20代の人早く決まる。30～40代はまだいいが50代の人再就職に苦労する。ずばぬけたスキルを持っている人は再就職しやすいが。

2. 雇用創出・就業支援の取組み

(1) 雇用創出の取組み

- ・平成22年6月に「鳥取市雇用創造戦略方針」を策定。その後、三洋関連の事業再編等を受け、それまでの戦略を引き継ぐものとして平成26年3月に「第3次鳥取市経済再生・雇用創造戦略」を策定した。
- ・製造業等の企業誘致のほか、「鳥取市スマート・グリッド・タウン構想」をはじめ環境分野での新産業の創出にも力を入れている。
- ・企業誘致に関しては三洋電機跡地への誘致が進んでいる。鳥取市内にある三洋電機の跡地は約6ヘクタール。既に3社の誘致が決まっている。
- ・誘致企業には県と市両方から手厚い助成を行っている。また、無料の高速道路「鳥取自動車道の供用により鳥取市までは「意外と近い」ことをPRして誘致活動を行っている。
- ・これまでヤマトコンタクトサービスやJCB鳥取カードセンターなど、女性の求職者に希望者が多い事務職の企業やコールセンターも進出。津波でデータを一瞬で失うリスクを回避するために鳥取に進出するケースもある。
- ・環境分野に関して、スマートハウスは実証実験の段階。初期投資がかなりかかる。増やしていく構想があるが、予算面の目処を立てるのに苦労している。
- ・雇用面では、太陽光パネルが普及すると、パネルを施工・設置する工務店などの雇用が発生する。土木工事、屋根の工事、電気工事など。

(2) 就業支援の取組み（鳥取市求人・求職データベース）

- ・鳥取市の無料職業紹介所は、三洋離職を受けて平成23年11月に機能強化し、正職員と雇用アドバイザーを、それまで2人のところを5人に増員した（元銀行員、元営業職の人など）。
- ・ただ窓口でやるだけではマッチングは難しいので、求人企業、求職者データを登録してデータベース化することでマッチングをやりやすくした。7月末現在、雇用アドバイザーが506社の企業訪問し、424社の企業を登録している。求職者は455名登録があり、421名

の就職が決まっている。製造業離職者の登録が多い。就職成功率はかなり高い（92%）。

- ・雇用アドバイザーが、求職者と十分に面談し、希望する職種・労働条件を把握。それに近い求人を探して紹介。企業側のニーズも把握しているのでマッチングしやすい。
- ・雇用アドバイザーが企業訪問し、求人開拓。必要な人材、スキルを企業に聞きに行く。タイミングがよければまだハローワークに出していないものも把握できる。例えば、事務員を1人ほしいが、ハローワークに求人を出すと人気職種のため応募が殺到する。人事として選考が大変になるので、市のアドバイザーに「いい人を紹介してほしい」と要望がきてマッチングすることもある。企業の人材ニーズを先行的につかんでいる。
- ・ハローワークがライバル視している。反面、市内の企業が危ないなどの情報、求人情報の融通など、情報交換などで連携している。マッチング自体で県や労働局と分担、住み分けはしていない。求職者は市のデータベースとハローワーク、県のデータベースにも同時に登録しているケースも多い。

（3）実践型地域雇用創造事業「快適・環境都市 鳥取」

- ・平成23年12月の三洋電機CEの離職者にアンケート調査をした結果、要望をふまえて、「エネルギー管理コース」「次世代型総合的エネルギーマネジメントコース」という2つのコースを作った。初年度は受講者がきて白物家電や電子部品の企業への就職につながったが、現在（3年目）は、三洋関係の人の多くが既に再就職しているのでセミナーに受講希望者が集まらず苦勞している。
- ・介護のヘルパー2級をとらせる「サービス介助人材コース」はその後の就職状況がいい。資格をとってから応募する人、研修だけ受けてその後再就職しない人もいる。
- ・コミュニケーション能力を高める「おもてなし人材育成コース」もあらゆる分野の就職に結びついている、面接の際に有効。1ヶ月で見違えるように変わる。
- ・事業の継続要件（セミナー受講者数、就職者数）をクリアするのは結構大変。
- ・LEDを活用した「まちなか植物工場」事業には、三洋電機CEを離職した技術者で、LED、電池の知識をもっている人（50代男性）を実践支援員として採用した。
- ・「まちなか植物工場」には、東京のIT企業が見学に来て同様の事業を希望したため、鳥取市青谷町の廃校になっていた小学校の校舎を市が無償で貸し出し、1階部分を植物工場にした。
- ・その他、炭の成分を活用して蓄電池をつくる事業も行っている。通常は白金を使うが、より安くできる。企業から技術指導を受け研究開発段階。3年間では完成しないが、引き続き開発し、製品化すれば爆発的な雇用発生が見込める（1000人を見込む）。

以上

鳥取市
企画推進部 中山間地域振興課

インタビュー日時：2014年11月21日 10:00～11:30

インフォーマント：主任

インタビュアー：高見

1. 移住定住促進の取組み

(1) 移住定住促進に関わる経緯

- ・鳥取市は平成16年11月に1市8町村で合併した。合併当時の人口は約20万2千人で山陰最大の都市であったが、合併以降人口減少が進み、平成26年度当初では約19万3千人まで落ち込んでいる。
- ・平成18年に移住定住促進に乗り出したのは、全国的に見ても早いほう。前市長のときから、人口減少に対する危機感があったので。
- ・移住促進のターゲットは若者と団塊世代。40～50代の方と比べると動きやすいので。
- ・国の「地方創生」の動きに合わせ、「賑わいのある『すごい！鳥取市』創生本部」を、前にあった組織を発展改組する形で創設した。その下に部会とPTを置き、人口増加対策を進めている。現在は転出超過（社会減）の状態であるが、平成31年には社会増に持っていきたいと、市長が発表したところ。

(2) 相談窓口の設置と相談体制の整備

- ・市では平成18年に「鳥取市定住促進・Uターン相談支援窓口」を開設し、本格的な人口増加対策に乗り出した。
- ・相談窓口には、移住定住相談を受けるためだけの専任相談員を配置しているのが特徴。鳥取市に3名おり、平成24年12月からは東京・大阪にもそれぞれ1名配置した。東京方面からの相談が増え始めた時期だったので。
- ・仕事関係では、経済・雇用戦略課内に「UIJ ターン希望者無料職業紹介」を設置し、求人情報の提供、就職相談を行っている。
- ・他の自治体でも相談窓口は増えてきたが、専任相談員3人の体制でスピーディーな対応ができるのが強み。必ず1人が最後まで1世帯に付き合うというルールにしており、空き家の案内、雇用相談など相当時間がかかることもあり3名必要。もう少し必要と感じるくらい。
- ・相談内容は、「どこに移住するか決めていないけれど鳥取市にはどのような施策があるのか」「すぐに移住したいので住宅探しを支援してほしい」「子供が小学校に上がる、

幼稚園に上がるタイミングで自然豊かな鳥取市で子育てしたい」など様々。

- ・相談は直接会うことが信頼関係を築く上でも大事と考えている。相談があれば可能な限り出向いていく。
- ・どういう仕事があるかという条件面だけでなく、相談員が親身になって対応してくれることが移住を決める際には大事な要素。

(3) 移住定住支援策

- ・移住する人の住宅の確保の面では、200万円を上限として、建設費、購入費、リフォームの費用を助成している。これまで189人、約1億5千万の助成を行ってきた。
- ・移住しての就農希望者には、「とっとりふるさと就農舎」において、栽培から販売まで2年間の実践的研修を行っている。また、生活費を1年当たり150万円、7年間にわたって助成する仕組みがある。
- ・お試し定住体験住宅を7棟用意している。また、「とっとり暮らし体験ツアー」という、都会から鳥取市に一度来てもらう事業を行っている。
- ・「若者就職奨励金」として、鳥取市に転入し企業に就職した場合、10万円を交付している。起業でも対象となる。配偶者同伴の場合は5万円の加算がある。これまで106世帯の若者からの活用実績がある。
- ・「空き家運營業務委託」は平成25年6月から始めた事業。地元NPOに委託し、空き家を確保してもらい、NPOにいったん借り上げてもらい、県外の人に貸し出す仕組み。これによって空き家の確保数、入居者も増えた。
- ・そのような中、「日本住みたい田舎ベストランキング」（宝島社「いなか暮らしの本」）総合ランキングで第2位を獲得。特に「自然環境のよさ」「移住者支援制度の充実」「移住者歓迎度の高さ」「日常生活の充実度」が評価された。
- ・鳥取市はいろいろな移住促進策を行っているが、単発でやって効果が上がるものはない。トータル支援が大事で、そのコーディネートを相談員が行い、どんどん移住のハードルを下げ、取り払ってあげることが大事。

2. 鳥取市の移住定住の状況

- ・平成18年の「鳥取市定住促進・Uターン相談支援窓口」開設以降、対応件数は9522件、そのうち鳥取への移住を希望した人は2580人であり、鳥取市に移住を果たした人数は10月末時点で693世帯、1425人あった。
- ・移住者を年齢別にみると20代、30代の割合が高く、30代以下で6割を超える。出身地別では、地理的な近さもあり大阪、兵庫からの移住者が多い。神戸なら1時間半～2時間くらい、大阪なら2時間半あれば十分行けるので、より豊かな自然環境を求めてUターン、Iターンする人が多い。

- ・若い人だと、仕事も大事だが、それ以上に豊かな自然環境、安心・安全なところで子育てをしたいという気持ちで入ってくる人が多い。
- ・東日本大震災以降、首都圏など東日本からの移住定住相談が増えている。その中で安心、安全を求める声も多い。
- ・仕事は、東京と同じ感覚で見つけようと思ったら難しいが、高望みしなければみつかる。最近は無効求人倍率も上がり、仕事は見つけやすくなっている。

3. 出身者の地域移動傾向

- ・地元出身者の進学先は、地理的な近さもあり関西方面が多い。関東や広島、岡山もいるが。地元には鳥取大学や鳥取環境大学があるが、鳥取大学は鳥取市に教育学部と工学部、農学部があり、米子に医学部がある。なので、文系の方は進学で県外に出ることが多い。
- ・就職のタイミングでのUターン就職は多くない。公務員志望の人や看護師、保育士の方は地元に戻ってくるが、文系の方はなかなか帰ってこない。

以上

【高知県本山町、土佐町（+高知市の状況）】

ハローワーク高知

インタビュー日時：2015年1月15日 15：00～16：00

インフォーマント：産業雇用情報官

インタビュアー：高見

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・2014年11月の高知県全体の有効求人倍率¹は0.85、ハローワーク高知管内²は0.95。
- ・管内の雇用情勢は、リーマン・ショック後の2009年度に有効求人倍率0.47（県全体は0.41）と底にあり、それから徐々に改善してきた。
- ・高知県人口の約4割強が高知市に集中し、管内の人口は県全体の約6割を占める。求人・求職数も管内に一極集中となっている。
- ・管内事業所数は24,169事業所で、主要産業別にみると、卸売・小売業が6,790(28.1%)、宿泊業・飲食サービス業3,567(14.8%)、生活関連サービス業・娯楽業2,319(9.6%)、建設業1,982(8.2%)、医療・福祉1,697(7.0%)、製造業1,338(5.5%)の順となっている。規模別にみると、従業員30人未満の事業所が約95%と中小零細企業が大部分を占めている³。
- ・管内は製造業の割合がきわめて低く、内訳も食品製造関係がメイン。規模の大きな会社も少ないという特徴がある。
- ・本山町は241事業所、土佐町は257事業所のみで農林業中心の地域。管内ではあるが、求人はあまり出ず（ゼロという月もある）、求職者がハローワークを訪問することもほとんどない。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・管内の有効求人倍率が上昇するなかで、ミスマッチが拡大している。正社員求人は依然少ない。事務職の求人倍率が0.24と低い一方で、販売職では2.76と人手不足が生じている。その他、建設や保安の職種でも人手不足の状態。
- ・正社員求人を確保し、正社員就職を増やす取組みをしているところ。

¹ 新規学卒者を除きパートタイムを含む。

² 高知市（旧春野町を除く）、南国市、大豊町、本山町、土佐町、大川村、香美市、香南市が管轄区域。

³ 「平成25年度 業務概要こうち」（ハローワーク高知）参照。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

- ・高知は県や市町村がIターン促進策を熱心にやってきたので、Iターン者は増えているのではないかと聞かされた。当初は定年退職後のシニア世代を移住のターゲットにしていたが、20～40代くらいの若い世代の反応もよかったと聞いたことがある。
- ・地元の出身者は、1990年代くらいまで、高卒就職では県外就職が多く、関西方面に就職する人が多かった。松山など四国の中で移動する人は多くない。交通がやや不便なので。
- ・大学進学も、高知市内には国公立の大学しかなく定員も限られるので、県外の大学に進学する人が多い。進学先は関西方面が多い。大卒後の就職のタイミングではあまり戻ってこない印象。
- ・高知と関西とでは、給与水準など雇用の質に差がある。高知の雇用情勢が良くなったとしても、すぐにUターンが増えるようなことは想定しにくい。
- ・高知市内には、雇用機会を求めての近隣からの人口流入がある。県外に進学した嶺北地域の出身者が高知市内に就職することで県内に戻ってくる(Jターン)場合もある。嶺北地域から高知市内に通勤する人はごく少数いるが、鉄道がないので、バスか自家用車での通勤となる。通勤には約1時間かかる。
- ・地元就職を促すために、一般求職者及び新規学卒予定者を対象に、県内の地域別に就職フェアを毎年行っている。県外大学に進学したUターン希望者などの参加もある。

以上

本山町 まちづくり推進課

インタビュー日時：2015年1月16日 10:00～12:00

インフォーマント：課長、課長補佐、交流推進班班長、
産業振興班 一般社団法人本山町農業公社理事

インタビュアー：高見

1. 本山町の人口や産業・雇用面の特徴

(1) 人口変動面の特徴

- ・町の現在の人口は約 3,700 人で、減少傾向が続いている。近年の人口減少は、高齢化にともなう自然減の部分が主。社会増減は 2008 年頃から転出と転入の差が小さくなり、2011 年では転入が転出を上回った。2012 年以降は転出の方が上回っているものの、転出と転入の差は小さい。
- ・転入転出の差が縮小した要因は、高度成長期のような大幅な転出が見られなくなったことと、2010 年から導入した地域おこし協力隊の転入、「田園回帰」の高まりによる移住者がみられることによる。
- ・子供数の減少で保育園 3 園を 1 園にしていたところ、最近では子供が増えて定員オーバーとなっている。町内で生まれる子供数は年間 20 人くらいで最近変わっていないので、子育て世帯の転入が影響している可能性がある。
- ・本山町には、森林管理所や警察署、高知県関係の事務所や砂防事務所など、国や県の出先機関、宿舍、官舎があり、4 月の転入・転出はそうした組織内異動（転勤）も関係する。
- ・転入者は、高知県内からが一番多いが、関西から学卒後の U ターンがみられること、自治医大系列の病院が町内にあるので県外から医師の出入りがあること、森林管理署などの公務労働の異動があることも関係すると思われる。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・町の主要産業は農林業と商業。
- ・高知市内に通勤している人も何人かいる。最近では逆に高知市内から本山まで通勤する人もみられる。高速道路が 1988 年に開通し、高速道路を使えば約 1 時間で通勤可能など、行き来が便利になった。
- ・若い人の就業先は、役場、森林組合、農協、病院が大きい。農業公社でも今年若者を 2 名雇用し、町内での加工や農地を守る取組みを強化しているところ。また、最近では、

喫茶店や自宅でのマッサージ・鍼灸店など、移住者が地域で起業する動きが出てきている。

2. 出身者の地域移動とU I ターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・地元出身者は、高校卒業後に進学や就職で町を出る人が多い。高卒者は就職よりも大学や専門学校への進学が多い。進学先は県内か関西が多い。多くは新卒就職のタイミングでUターンせず、30～40代の子育て期にUターンする人も何人かいるものの、会社の定年退職まで戻らない人も多い。高知市内で就業している人もいるが、関西で働いている人も多い。出身者は、働き口さえあれば地元に戻りたいという人もおり、農協、役場などの試験を受けている。
- ・農業の跡継ぎでも、50代でUターンしてくる人もいるが、会社の定年退職後に戻ってくる人が多い。農業は収入面で厳しいこともあり、なかなか帰りづらいのではないかと。
- ・農業大学に進学している地域の若者がいるので、地元でUターンしていろいろやれるような受け皿を作りたいと思っている。

(2) 移住（Iターン）の傾向

- ・地域おこし協力隊は、2010年から2012年まで10名が転入し、期間後にそのうち6割が定住した。2013年からは6名が地域おこし協力隊として本山町に転入している。
- ・加えて、田舎暮らしを志向する「田園回帰」の高まりで、移住に関する問い合わせが多くきている。
- ・隣接する土佐町に「有機のがっこう」という有機農業の研修施設があり、その卒業生が近隣の農家で有機農業をやるという形での移住もある。

3. 産業振興・地域活性化の取組み

(1) 米のブランド化の取組み（特別栽培米「土佐天空の郷」）

- ・2008年に「本山町特産品ブランド化推進協議会」を立ち上げ、美しい棚田と継承されてきた農地をいかに次世代に残していくかという取組みが始まった。その一環で、米に付加価値を付ける取組みとして、農薬と肥料を約5割減らす「特別栽培米」作りを農業公社中心に進めてきた。
- ・ブランド化に取り組んだきっかけは、米の単価が下がり、このままでは荒地が広がって生活できないという問題意識を40代くらいの若手農家が共有したこと。条件不利地域の山間部にあって、1人あたりの耕作面積に限られる中、米の単価が平野部と同じように扱われると生活をやっていけない。地元農家は、自分の栽培した米がおいしいと昔から感じていたが、外からも認知されることで付加価値も付けて、販売単価を上

げたいと考えた。

- ・特別栽培米に取り組む前にも、2004年あたりから農業公社で付加価値を付ける取組みを続けてきた。最初は無農薬や有機栽培を目指してやっていたが、そこまでリスクを高めると全体の農地を救うほどの広がりがないと考え、特別栽培米の栽培に転換した。
- ・ブランド化にあたっては、歴史、環境、品質という柱を掲げた。まず、盆地地帯ゆえの激しい寒暖差、良質な土壌があることでおいしいお米が育つという環境面の優位性があった。加えて、本山町では西日本屈指の縄文遺跡と炭化米が発見され、4000年続く農耕の歴史があることもアピール材料になった。さらに、高知らしさということで室戸の海洋深層水のにがりやを稲にかけ、この散布でマグネシウムの含有量が高まり甘いお米が収穫できる面も強みとなった。
- ・収穫後は、大粒の米だけを厳選するという調整をしている。大粒だけを厳選することで、米と米の間に空気が入り、ふっくらと炊き上がるというメリットがある。また、色彩選別機を用いて一粒一粒をチェックし、あめ色に輝く玄米のみを出荷している。さらに、食味分析機等を用いておいしいお米のみを選別している。以上のような出荷基準を設け、70点以下のお米は出荷していない。
- ・基準作りは、専門家の強い後押しもあり、約半年の議論を重ねた末に完成した。専門家の意見を聞いて基準が出来たことが有効だった。
- ・販売・PRにも戦略をもって臨んだ。大型量販店でも、スーパーやディスカウントストアには卸さずに、デパートや米穀店、お米の良さを顧客に正確に伝えられる店を選んで置いてもらった。また、関東に狙いを定めた販売戦略を行った。関西では高知のお米が下に見られるなどイメージが付いていたが、関東ではまだ高知のお米自体が知られていない状況だったので。
- ・2010年に静岡で開かれたお米コンテストで日本一になり、メディアに一気に注目されるようになった。いまだに日本一のお米と言われるなど、受賞効果は絶大だった。
- ・メディアに注目されたことで地元農家の意識も変わった。取組み当初は、高齢の農家は自分の栽培方法にこだわりが強かったので新しい取組みにあまり参加しなかったが、受賞後は、栽培に取り組む農家の数が増え、当初の20名から現在は約40名と倍の農家数になった。町の専業農家のほとんどが参加している状態。それまでは自分のお米がおいしいとは思いつつも、まさか全国の大会で賞をとるまでとは思っていなかった。受賞は地域の農家が盛り上がるきっかけになった。
- ・米のブランド化成功で、農家の収入安定に加え、テレビでよく放映されたりなどで町自体の活性化につながった。「天空の郷」というブランドを使って加工品開発などいろいろやろうじゃないかという雰囲気になってきた。その一つが焼酎作りで、加工品開発は始めたばかり。出荷の際に大粒の米のみを選別すると小粒の米が残るので、それを活用して焼酎や甘酒などの加工品開発に取り組んでいる。

- ・「天空の棚田」という知名度も上がったので、現在はこの棚田を活用して観光客を呼び込む取組みも進めているところ。
- ・農産物の直販所「さくら市」は 2005 年にオープン。現在は年間 15 万人が訪れ、約 1 億 3000 万円の売り上げがある。約 5 割が町外からの買い物客。季節や時間帯によっては置いてある野菜が少ないなど課題もあるので、課題の克服でさらに売上げを伸ばしていきたい。現在は観光で年間約 10 万人が町を訪れており、棚田への注目やアウトドア活動など地域間交流促進の成果もあり、昔に比べたらかなり増加している。
- ・現在は加工品の製造は町外に委託しているが、将来は町内に加工場を作り、雇用につなげたいと考えている。
- ・ブランド化の取組みで新しい農家が増えたかという点、まだそこまでは進んでいない。地域では、米のみで生活していくのは厳しく、多様な農作物を栽培する経営をしている。米の価値が高まることで、このまま行けば今後後継者も出てくるのではないかと地元農家では考えている。

（２）シェアオフィスへの企業誘致

- ・シェアオフィスは県の移住促進策の一環で話があり、手を挙げたもの。
- ・本山町は四国の中央に位置し交通の便もよく（高知空港からも 50 分でアクセス可能）、全家庭に光ファイバーが入っているなど情報面のインフラも整備されているので、シェアオフィスに企業が視察に来る動きがある。視察は主に関西方面から I T 関係企業が多く来る。
- ・現在の入居企業は総合保険代理店。豊かな自然環境の中で仕事をするというのがブームになっており、企業の話からもそういう意図がうかがえる。

（３）地域全体の活性化に向けて

- ・商工会青年部の人々が、地域資源の木材を活かし、子供の学習机を開発して学校に納入する活動や様々な木材加工品を作る活動を行っている。合同会社も設立し、6 名ほど雇用している。きっかけは、商工会青年部の人々が研修先でそういう取組みの話を知ってきたこと。昨年からは地元の米を活かして焼酎作りもはじめ、販売している。
- ・米のブランド化も、なんとか付加価値を高めたいという思いをもつ農家の人が集まって始まったもの。地元の人々が、地域活性化の取組みを自主的に行う動きがあり、行政もそうした動きを後押ししていきたい。
- ・地域の人々が合同会社など新しい事業を立ち上げた際に事業継続していけるように、例えば 5 年間くらいは土台作りとして、行政として人的支援や資金的支援ができればと考えている。
- ・若い人の地域定着のために、地域の木材や米・野菜・水などの資源を活かした起業を

後押しできるといいのではないか。例えば、空き店舗を活用したクラフト工房をいくつか整備し、若い人が創意工夫を発揮できるコミュニティ作りを支援できたらよい。

4. 移住定住促進の取組み

- ・高知県全体が移住促進に熱心に取り組んでいるが、本山町も県の動きと合わせて、2011年に空き家バンクを開設し、移住交流の窓口も設置した。東日本大震災以降、首都圏の人からの問い合わせが多く、移住懇談会・相談会などの場での感触もよい。東京などでの移住フェアに参加し、相談ブースを出して呼び込みを図っている。
- ・高知県の中でも嶺北地域で移住・定住が進んでいるのは、「NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク」の活動も大きい。移住前は独自に座談会などを開催し、いろいろな話をざっくばらんに伝えている。移住後も悩み相談や情報交換などを引き続き行えるので、地域に定着してやっつけられる。行政がやりにくいところをNPOがやってくれており、協働がうまくいっている。
- ・他機関との連携は、2ヶ月に1回ほど、嶺北地域の4町村が集まっての意見交換会を開催したり、県のコンシェルジュと連携して体験ツアーを組むなどしている。
- ・課題は空き家の確保。家財道具が置いたままだとか、改修が必要など、すぐに入居できるようないい状態の空き家が少ない。

以上

土佐町 産業振興課

インタビュー日時：2015年1月16日 14:30～15:30

インフォーマント：課長補佐

インタビュアー：高見

1. 土佐町における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口変動面の特徴

- ・人口面は、少子化・高齢化という方向で推移し、人口減少が続く傾向に変わりはない。
- ・一方で、移住者が増えていることも特徴。セカンドライフ型よりは30代くらいの子育て世代の人が多い。
- ・町の年間の出生数が20人くらいという傾向は近年維持できている。子育て世代の移住の動きがある中、来春の小学校入学の1年生が30人を超える可能性があるという話を聞いた。子どもの数が減っていく中で町の学校が1つになり、1学年1学級でずっときた中、30人を超えるとクラスが2つに分かれるので画期的な話。変化を感じている。

(2) 主な産業・雇用機会、若年者の就業先

- ・地元には、役場、農協、スーパーマーケット、建設会社、森林組合の作業班、農協出資の農業法人の現場、老人ホームなどの介護・福祉の仕事、病院などでの看護師の仕事があるくらい。民間の事業所が少ないことが課題。
- ・土佐町の産業では、農林業が中心。若い人の雇用の場としては森林組合がある。事務の仕事は多くないが、現場の伐採の仕事である作業班では10人を超える若者が働いている。あとは、農協、スーパーマーケット、病院、老人ホームが雇用の場としては大きい。
- ・高知市内に通勤する人も少数いるが、土佐町内か隣の本山町で働く人が多い。高知市内へは車で1時間程度かかる。

2. 産業振興の取組み

(1) 農林業の振興

- ・産業振興で力を入れているのは、農業の担い手をつくること、林業労働者を育てること、畜産の牛の頭数を増やすことである。
- ・農業は、農業法人の経営を安定させ、事業も広げ、安定的な雇用を生んでいけるようにしたい。もうひとつは就農者を増やすことであるが、この地域では大規模農業は難

しいので、農産物の生産をする一方で加工品開発など 6 次産業化を進め、生活していけるだけの所得を確保することが大事。当地の加工品開発は柚子製品が主であり、農協の他、農業法人が柚子酢、柚子ジュース、柚子のお酒などを製造している。

- ・米粉製品の開発にも早くから取り組んでいる。ただ、小規模なため、米粉として出荷するにはコスト競争力で新潟などの大規模工場の米粉にかなわない。米粉を売るより、麺やパンなどに製品化している。町内には米粉を活用したパン工房があり、地域の雇用の場になっている。
- ・林業は、昔に比べて材価が低く、林業ではなかなか生活していけない問題がある中、地主・山主ごとの自伐林業ばかりでなく、林業を団地化（大規模化）し、効率化してコストを下げる取り組みが進んでいる。山主に働きかけて団地化を進めた結果、仕事ができる人を雇う流れは一定程度できてきた。
- ・林業従事者は高齢化し、従業者数自体も減ってきている。そうした状況を受け、担い手育成のため、過去には森林組合の若者の雇用に助成金を出す取り組みを行っており、毎年 3 人を上限に 5 年間、計 10 人以上の作業員の雇用に対し、月 5 万円の給与分を助成した。来年度から予算を拡充してまた行う予定。林業技術者の育成では、森林組合や林業の会社が雇用労働でやるのが一番だと考えている。

（２）シェアオフィスへの企業誘致

- ・高知県の中山間地域活性化策として、雇用の場を作り移住で人を増やす目的で「シェアオフィス」の政策があり、土佐町でもその枠組みを活用して取り組みを始めた。
- ・現在はスマートフォンのアプリを開発する会社（本社：横浜市）が 1 社、サテライトオフィスを構えている。現在同社で働いているのは 1 人で、これから 2 人雇用する予定。いずれも地元雇用ではないが、将来的には、地域人材の育成をしつつ地元雇用もし、8 名程度の体制にしたいという構想をもっているという。
- ・1 月末からもう 1 社、飲食業界の人材紹介業の会社（本社：大阪）が入る予定。シェアオフィス入居に合わせて農業分野に進出し、農業人材を育成し、農業法人に人材を紹介する業務を構想している。
- ・入居（予定）企業は、土佐町が地理的に四国のど真ん中に位置するという、地理的な利点を感じている。加えて、最後は人と人とのつながりでこの地域を選んでいると感じる。

3. 出身者の地域移動と U I ターン

（１）出身者の地域移動傾向

- ・町の人口構成をみると、20 代くらいの人口はやはり少ない。高校卒業後に大学進学等で町を出て、外で就職する人が多いからだと考える。

- ・ 地元の中学校を卒業後、高知市内の高校に進学するなど高校進学時に半分くらいが町を出る。町内には高校がないが、隣の本山町に 1 つあり、土佐町から通える。ただ、高校卒業後の進学を考えている人や、部活動でスポーツをやりたいと考えている人は、（本山町の高校には野球部がないなど）地元にいるとどうしてもできることが限られる。高知市内に出る場合は、寮、親戚の家、下宿で生活する人もいるが、親も一緒に出て、仕事はこちらに通う人もいる。
- ・ 高卒就職は少なくなっており、高校卒業後は専門学校や大学に進学した後で就職する人が多い。意識としては、地元に通ける場所があったら地元に住みたい、帰ってきたいという若者は以前より増えてきているが、帰ってくる先、勤め先が限られる問題がある。
- ・ 地元出身者のUターンは、新卒就職のタイミングでは多くない。結婚、子どもができた、家庭の事情などのきっかけが多い。ただ、町では事業所の数が少なく、雇用労働での仕事の機会が乏しいので、なかなか地元に残りにくい。

（２）地域への移住（Iターン）の傾向

- ・ Iターンは、仕事の転勤で来た人のほか、IT 関連や手作り家具の職人など「手に職系」の人。家具職人の人は、独立して家具、椅子などを作る工房を求めて移住してきた。愛媛県出身だが、当地に遊びに来たことがあり環境が気に入っていたこと、山にいた方が材料が手に入りやすいこと、町中だと木工制作の騒音が出る問題があって、田舎で周りの家と離れたところで工房を持ちたいという理由で移住してきた。
- ・ 移住は、嶺北地域全体で増えていると感じる。1 つの要因は、人が人を引っ張ってくることで、もう 1 つは「れいほく田舎暮らしネットワーク」の存在。移住前の様々な相談に応じたり、移住後の地域定着のためのケア、移住者同士のつながりを作ったりしており、この地域へ入ってきやすい環境・状況を作っていることが大きい。高知県内のほかの地域にはあのような存在はあまりない。

4. 移住促進の取組みと地域の課題

（１）移住促進の取組み

- ・ NPO とはふだんから連絡を取り合ったり定期的に会議もしている。移住相談業務も、直営で行う部分もありつつ、委託に出している部分もあり、常に情報交換をしながら移住促進に取り組んでいる。

（２）地域の課題

- ・ 産業振興は、すぐに結果が出るような即効性がないので、行政は長期的な視野をもって取り組む必要を感じている。例えば林業では 30 年、50 年先を考えて動いていかな

ければならない。

- 移住に関しては、空き家に頼るだけでいいのかなど、定住するための居住政策が課題。町内は、土地を持っていない人が宅地の土地を確保するのが難しい状態。移住者だけでなく町民で住む家を探している人もいる中で、戸建てばかりでなく、単身の人向けに集合住宅やアパートも考えないといけない。

以上

NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク

インタビュー日時：2015年1月16日 13:00～14:00

インフォーマント：移住相談員

インタビュアー：高見

1. 団体の概要

(1) 設立の経緯

- ・2006年設立。土佐町出身で関西に出ていた方が、約30年ぶりに地元に戻ったときに、高齢化・人口減少などで活気がなくなっている地元の現状を見て、地域を活性化するためにNPOを立ち上げた。その中で移住者の呼び込みも活動の1つとして掲げていた。
- ・同時に、NPOとは別に、そのときにいた移住者に声をかけて、交流や情報交換のために移住者の会を立ち上げた。
- ・当初のNPOの構成員は地元の議員や役場の人など忙しい人ばかりで移住促進の活動は前に進みにくかったが、平成22年頃から移住者の会とNPOと一緒に活動するようになり、移住者の会のコアメンバーがNPOのメンバーにもなったことで移住促進が活発に動き出すようになった。
- ・2013年に法人化し、活動範囲がより広がった。

(2) 活動内容と実績

- ・現在の活動内容は、空き家を探すこと、移住相談への対応、移住希望者の希望に沿った物件の紹介、移住後のフォローなど多岐にわたる。
- ・当団体が移住促進に本格的に取り組み始めたのは、東日本大震災が起こるより前。震災以降、問い合わせなど移住に関わる仕事が増えた。
- ・嶺北地域が高知の中でも移住者の多い地域である理由は、震災前から移住促進の取り組みを行い、空き家情報や移住受け入れ経験のストックがあったことで、震災後の移住希望にスムーズに対応できたことが大きい。
- ・インフォーマント自身も移住者であるが、一般に知らない土地で「空き家を探している」といってもすぐに情報が来たり家を見つけられることは難しいが、ここは情報としてストックがあったので、こちらの希望を言うと「こういう物件はどう？」という感じで、的確に対応してもらった。
- ・活動には、地道だが人のネットワーク作りがとても大事。移住してからのフォローも定住につながるので、どんどん受け入れてもその後のフォローがないと、その地に根を下ろすことは難しい。

- ・空き家もたくさんあるが、他人に貸してもいいかどうかは別問題で、地域の人とのコミュニケーションを通じて信頼を得ていくことが大事。
- ・当団体は嶺北地域という広域で活動しているのもメリット。嶺北地域は3町と1村から成り、移住希望者はそれぞれの役場に同じことを聞かなければならないところ、当団体を介せばスムーズに広範な地域から探せる。各自治体の役場との連絡も密にとっている。
- ・過去をみると、月平均で約30組の移住相談がある。
- ・問い合わせは、家族連れで住む環境を変えたいという方が多い。
- ・当団体では、実際に移住しなくても、嶺北のことを好きになってくれる、応援してくれる人（「心族」）を増やすような取組みをしている。そうした中で人によっては移住という形になるし、地域の活性化にもつながる。法人化でそのウェイトも大きくなってきた。
- ・地元でワークショップも多数行っている。醤油作りや、親の介護の勉強、崩れた石垣を積み直す石積みなど。移住者同士、地元の人同士での交流などを図っている。また、都会に比べて文化的な催しが少ないので、外から講師の人に来てもらうのも大事なことだと考えている。

2. 地域への移住者（Uターン）について

（1）移住者の仕事内容

- ・移住者の仕事は、ある程度どこに行ってもやっつけていけるような「手に職」系の人が多い。例えば、IT関係や介護の仕事をする、もしくは個人商店（パン屋、カフェ、宿）を起業するなど。地元の企業に勤めている人もいる。
- ・単身で来る人は仕事が決まっている人が多いが、家族での移住者は、仕事は来てから決める人、もしくは手に職がある人。病院に勤める、介護関係の仕事ができる場合は来てから仕事が決まることも多い。
- ・土佐町に「有機のがっこう」という新規就農をめざす方の訓練機関がある関係で、その卒業生で新規就農される方が毎年数名いる。また、単身者では、農業法人に就職する人や、シェアオフィスに単身こちらに転勤で来た人がいる。地域おこし協力隊で期間終了後に地元に残る人もいる。

（2）移住者における移住経緯と定住の課題

- ・当団体の事務局長は地元の土佐町出身で、大学の頃は京都に行き、そこで現在の妻と知り合い、子どもができたのをきっかけに田舎で子育てをしようと土佐町にUターンしてきた。
- ・彼らは「田舎には仕事がない」という常識に対抗するモデルケースとなるべく、山の

中にある住居の隣にカフェを開いた。最初は周囲から反対されたが、通販事業も含め多くの顧客が付き、成功している。「やりようによってはそういうビジネスもできる」という一つのモデルを地域に示している。

- ・インフォーマント自身は千葉出身。妻と4歳、2歳の2人の子どもがおり、一昨年(2012年)の春にIターンで土佐町に移住してきた。
- ・千葉に住んでいたときから「いずれは自分たちの理想に近い暮らしがしたい」と移住を考えていたが、東日本大震災によって背中を押された。原発事故後の放射能の影響を恐れてという面もあったし、ライフラインなどこれまで当たり前のように動いていたシステムが実は簡単に動かなくなってしまうことを痛感し、価値観が揺れ動かされた。
- ・移住希望をもち、九州や四国、日本海側など移住先をいろいろ探していたが、広く見ている中で土佐町に決めた理由は、Uターン者など先輩移住者の連携がとれていることが挙げられる。人の縁が決め手のほとんどを占める。
- ・実際に住むと、地元の方とのコミュニケーションの中でいろいろなトラブルが発生する。まだトラブルが小さいうちに先輩移住者に相談すると、間に入ってくれ、通訳みたくに取り持ってくれるのでとてもありがたい。Uターンの方は、地元の方の視点、移住者の視点の両方からものを見ることができるので、地域にとっては貴重な存在。
- ・移住してきてから苦労することは言葉と生活習慣。言葉の問題は、方言が強い人もいてコミュニケーションが取りづらい場面があること。生活習慣は、地元の方には移住者がどんな人かという好奇心や心配があるので、うわさ話などが一人歩きしてしまう場合もある。そういう時に先輩移住者が正しい情報を出してくれ、うわさが先行しないようにしてくれる。先輩移住者が集落にうまく溶け込んでいるおかげで、後に続く者もその地域にスムーズに入っていくことができる。

(3) 移住者が地域に与える影響

- ・地元出身者で地域に定着する、一時的に外に出てUターンしてくる人は少数ながらいる。基本的には「田舎には仕事がない」という感覚で子どもを高知市内や県外に出す親御さんが多い。当団体は、「本当にそうなのか」ということをもう一度考えられるような意識に地元の人をしたいと考えている。実際、田舎には「すき間」がたくさんあり、やりようによっては、いくらでも自分で表現したりビジネスしたりする余地がある。
- ・移住者が地域に増えること自体はよいが、その地域で生まれ育った地元の子が地元で暮らしていけるのが地域にとってベストだと考えている。例えば、移住者が地域でパン屋を起業し、ビジネスとして成り立っているのを地元の子に見てもらふこと、「地元にもやりようによっては仕事がある」ことを見てもらふことが大事だと思う。

- ・移住者は、移住前よりいい環境を求めて来るので、そういう人が来ていること自体が、地域の環境がいいということを地元の人に気づかせるし、移住者が地域で様々な仕事をし、子育てや生活を成り立たせていることが地元の人に見えれば、「ここでもやっていける」「よそに行かなくてもここでできることはまだまだある」という思いにできる。

以上

【長崎県小値賀町（+佐世保市の状況）】

ハローワーク佐世保¹

インタビュー日時：2014年11月6日 14：00～15：00

インフォーマント：所長、職業相談部長

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における求人・求職の状況

- ・小値賀町は離島でかつ産業も漁業・農業中心なので、当ハローワークには求人があまり出ない。出ている求人も漁協などに限られる。島の中では縁故での採用も多く、求人を出さないケースもある。
- ・島の事業所は規模も小さく、10人を超える事業所は福祉か漁協か建設くらい。そういう意味では若い人の雇用の場は限られている。
- ・島の企業が佐世保のハローワークに求人を出す、もしくは島に住んでいる方が佐世保までわざわざ職探しに来るのは手間が大きいので、小値賀町役場で取次ぎという形で紹介できるようにしている。

2. 佐世保市内の雇用情勢

- ・佐世保管内の有効求人倍率は、2014年9月が0.97倍で、県内で一番高い。
- ・最近の小売り・サービスの求人が引っ張っている。昨年佐世保市内に大型ショッピングセンターができ、中央からいろいろなテナントも入ったので、そこに地元の人の雇用が流れてしまい、人手不足に陥った地元の商店主も求人を出す状態になっている。
- ・その他、介護や建設の求人倍率が高く、事務職で低いという構図は全国と変わらない。
- ・ハウステンボスは業績好調。経営陣が変わって2,3年前から良くなってきた。雇用面では、正社員ではないが、期間雇用やスポット的な要員での求人は来ている。
- ・他には誘致企業のコールセンターの求人がきている。佐世保だけでなく長崎県全体でコールセンターの立地が進んでいる。
- ・造船業は、SSKが地元で一番大きな造船所だが、2014年10月に名村造船所の完全子会社になった。その後雇用面では人員削減などはいまのところ行われていない。ただ、子会社になる前の昨年に200人規模の人員削減をしている。雇用調整の影響で、去年はSSKの新規採用がゼロだった。

¹ 管轄地域は、佐世保市（江迎町、鹿町町除く）、北松浦郡佐々町、小値賀町。

- ・造船業は、受注はあるのだけど、韓国や中国との価格競争で新造船の単価が安く、採算が合わないという構造的問題を抱えている。注文は 3,4 年先まで入っているが利益が出にくいという問題がある。また円高の影響を大きく受ける。そうした背景もあり、企業は合併して合理化するという道を歩んでいる。
- ・佐世保から長崎市内に通勤する人はあまりいない。波佐見町にキャノンが立地しているので、そこに佐世保市内から通う人はいる。
- ・都会とは違い、通勤時間 30 分圏内がひとつの目安で、それ以上通勤にかかる人はあまりいない。車での通勤・移動が多い。

3. 地元出身の若者の地域移動傾向

- ・高校卒業後の進学・就職の比率は、就職者が約 4 割程度で進学の方が若干多い。
- ・高卒就職、大卒就職とも、地元の求人は多く出ているが、都会の方も求人が多く出ている、その条件を比べるとどうしても見劣りがする。そうすると都会のほうに行ってしまう。都会で生活すると便利で楽しいこともあり、一旦地元を離れたらなかなか帰って来ない。
- ・就職面談会を行っても、県外の大学に行っている人の参加は少なく、大卒者の U ターン就職は少ない。
- ・県内の公立高校は国公立大学に行かせる指導を行っており、全国レベルで偏差値的に入れるところを生徒に勧める。結果、長崎にも大学はあるものの、進学で県外に出る人が多い。
- ・地元で就職しない人は、福岡に出るケースが多い。福岡は佐世保から 2 時間くらいで行けるので便利な位置にある。
- ・地元の工業高校卒は、造船業の関係では大量に採用していないので、昔から愛知県など県外に人材を供給してきた。
- ・若い人が帰ってくるためには、目先の賃金に加えて将来性も大事。10 年後、20 年後のある程度のビジョンがあれば帰ってくると思う。
- ・市も商工会議所も、一旦地元を出て構わないけれどその後戻ってこられるような環境整備が必要だと言っている。一回外に出て、都会でいろいろな知識や技術を吸収して戻ってきて欲しいが、それを受け入れられるような環境ではない。そこが課題である。

以上

小値賀町 総務課

インタビュー日時：2014年11月7日 14:00～15:30

インフォーマント：企画係長

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における主な産業、産業振興の取組み

- ・町の主要産業は農業・漁業といった第一次産業。平成22年国勢調査では、産業別で最も従事者が多いのは農業（18.9%）、次いで漁業（16.6%）となっている。
- ・農業では、担い手公社の2年間の研修制度後に就農される方、Uターンで畜産経営、施設経営を行っている人もおり、数は多くはないが何とか後継者が育ってきている。
- ・漁業は厳しい。漁場が遠く、燃油や経費が高いことが影響。魚価も低迷し、面白くない。今後は水産加工など付加価値をつける部分で雇用を生み出せればと思うが、漁協はいまのところ加工に前向きではない。町の総合計画¹で、加工施設の整備を平成28年くらいを目処に行おうと動き始めているところ。
- ・まずは農業から加工に取り組もうと、小値賀町担い手公社が動いている。それが軌道に乗れば水産業もと考えている。
- ・加工といっても、量では勝てないので、小さなことにこだわって付加価値をつけて売り出す方針。「かんころ餅」のように、手間ひまをかけて一生懸命作ったものを島外に送り、ファンを獲得して末永くお付き合いする。「かんころ餅」は五島列島でもあるが、「やっぱり小値賀のものがいい」となるように、物だけでなく地域の人たちの思いも一緒にストーリー性をつけて売り出していきたい。
- ・農業に関しては、以前は商品化されていなかったが、小値賀町担い手公社の取組みや、小値賀町雇用創造協議会での落花生中心の商品開発で基盤ができてきた感じがある。
- ・現在は商品を作るために島外に製造委託しているから、島に落ちる利益の面でどうしても少ない。将来的には島内に工場を作り、そこで商品を製造し販売するような仕組みにしないとイケない。雇用の面でも、工場を作れば一定程度確保できる。
- ・加工場を作ることは、町の総合計画の中に入れており、今年度設計して来年度実施の予定。設計は町の産業振興課と小値賀町担い手公社。町長が加工場建設で雇用を生み出すという問題意識をもっている。初期投資がけっこうかかるので、中身を詰めているところである。

¹ 「第4次小値賀町総合計画 平成26年度～平成35年度」

- ・現在は小値賀町雇用創造協議会の商品開発の仕事で 5 人ほど雇用できているので、平成 27 年 3 月に事業期間が終わっても担い手公社が事業を引き継げるようにしていきたい。
- ・さらには、アイランドツーリズム事業の展開で観光客数は徐々に伸びを見せており、観光業は、町の新たな産業として注目されつつある。自然体験、民泊、古民家事業など様々な体験型観光の取組みを行っている。
- ・町が地域活性化の取組みを行うひとつのきっかけとなったのは、市町村合併をしなかったこと。合併しなかったことで風向きが変わった。外から注目されるようになり、町民の意識が変わり、郷土愛が増した。また、地道なイベントをやっている中で、新聞・マスコミなどが小値賀のことをよく取り上げるようになった。その後都会の不景気もあって田舎に帰ってみようという人も出てきた。
- ・これからの取組みとしては、離島留学制度の勉強会をしようと計画している。海士町に視察に行ってきた。こうした取組みを通じて島の魅力を更に高めていきたい。

2. 人口変動、出身者の地域移動と UI ターン

(1) 小値賀町における人口変動

- ・本町の人口は、平成 17 年の国勢調査では 3,268 人、平成 22 年の国勢調査では 2,849 人となっており、26 年 3 月末の行政人口は、2,699 人と 2,700 人の大台割れとなっている。
- ・昭和 35 年の国勢調査では 1 万人台であった人口が、この 50 年間で 7,427 人・72.3%の減少となっている。一方、65 歳以上の人口は、昭和 35 年の 870 人に対し、平成 17 年 1,279 人で 409 人・47%増加している。高齢者比率では、平成 12 年 35.1%に対し、平成 17 年 39.2%、平成 22 年 43.4%と調査毎に上昇している。
- ・減少の主な要因としては、毎年 60 名ほどが亡くなるのに対し、出生が 15 名程度と少ないことによる「自然減」、また島には大学がなく、高校の卒業生のほとんどが進学・就職のために島を離れてしまうという「社会減」によるもの。
- ・高齢化もあるので人口トータルでは年 50~60 名ほど減少しているが、近年は若い人が増えてきて、結婚も年 2,3 組出てきたし、子どもも増えてきた。人口の減り方も激減ではなく穏やかになってきた状況にある。

(2) 出身者の地域移動傾向

- ・町の出身者は高校までは地元にいる人が多いが、高校卒業とともに進学でも就職でもほとんどの人が島を出る。若いときには一回外に出たがる人が多い。いまは進学 6 割、就職 4 割くらいの比率。進学先は福岡が多く、長崎、関西、関東に行く人もいる。
- ・その後、島の外でいい勤め先に就職し、生活基盤を築いた人はなかなか帰ってこない。

- ・大卒時のUターン就職もめったにない。役場くらいしか新卒での就職口がないのが理由。ほかに介護の仕事はあるが、若者には敬遠される場合もある。
- ・一回は島の外に出ていいと思うが、その後「やっぱり故郷に帰りたい」と思えるような、小さい頃から郷土愛を育むことが大事かと思う。
- ・課題は後継者問題。第1次産業で、親が子に後継ぎとして島に残ることを勧めない。背景には、親の世代では、農業・漁業がもうからずに苦勞してきたことがある。後継者問題を解消していくためには、今の時代にあった工夫をして儲けることができないといけない。

(3) U I ターンの傾向

- ・統計では平成9年から昨年度までで約150名がIターンしており、現在約110名が定住している。町の人口規模2,700人からみて移住者数は多いと感じている。
- ・移住定住の促進策としては、若者定住奨励金と新規就業準備金の2つがある。また、東京での「アイランダー」という離島が集まる移住促進イベントに参加し、Iターン者の呼び込みを図っている。
- ・島の魅力は、生活環境はよいし、地域の人がほぼ顔見知りで子育てや子どもの教育面でもよい。
- ・Iターンでは20～30代の若い人、家族連れも入って来る。問い合わせも多い。Iターン者は観光か農業の仕事に就くことが多い。
- ・Uターンでは60歳を過ぎた団塊世代の方もゆっくりしたいという思いから帰ってくる。そういう人も年金プラス農業や社協の弁当配りなど何かしらの仕事をやっている。
- ・近年では島出身の若者がUターンで戻ってきている。Uターンで帰ってきた人は自営業や、観光、福祉の仕事に就くケースがあるが、中でも老人ホーム、グループホームなどの福祉関係の仕事に就く人が多い。
- ・最近では、島の外にいる出身者からも、雇用の場があれば帰りたいという声をよく聞くようになった。若い人でも働く場があったら島で働きたいという気持ちがある。一度は島を出たいと言うが、何年かすると帰ってきたいという思いを持つ者も多い。

以上

小値賀町雇用創造協議会

インタビュー日時：2014年11月7日 10:00～11:00

インフォーマント：事業推進員

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における産業・雇用機会と人口変動

(1) 小値賀町の産業や雇用の現状

- ・ 農業と漁業が町の基幹産業となっている。
- ・ 農業は、町の地域社会、経済を支える上で重要な役割を担っている。しかし、本町の農業は、生産品の価格不安定、後継者不足による農業従事者の高齢化、燃油、生産資材、飼料、また、輸送コスト等による経費増など、離島であるが故のハンディを背負い、農業経営が大変厳しい状況にある。
- ・ 畜産業について、本町の肉用牛の飼育戸数、頭数は昭和52年の1,110等をピークに年々減少している。平成13年では、451頭まで減少した。その後、町の期間作目としての和牛の位置づけを再確認し、公的な資金制度等を活用し、増頭対策がとられ、現在は700頭まで復活している。しかしながら、依然として少頭数（1頭～10頭）の飼育農家の高齢化と後継者不足は続いており、多頭飼育農家に頼らざるを得ない状況である。
- ・ 漁業については、沿岸漁業が主であり、その位置は、県下でも上位にあり、本町の基幹産業として発展してきたが、漁業資源、漁場環境の変化により漁獲量の減少、漁価の低迷、漁業従事者の後継者不足による高齢化、海洋環境の変化による藻場の消失、燃油の高騰、輸送コストによる経費増など、農業と同様厳しい状況である。
- ・ 商業は、食料品、日用品・雑貨等、飲食店を中心とした小規模零細事業者が大半を占めている。人口減少や少子高齢化、長引く基幹産業（農業・漁業）の不振が続く中、町内の購買利用率は、平成12年68.6%あったものが平成18年62.3%、平成24年58.2%となっており、町外への流出が極めて高くなっている。流出する主な原因として、佐世保市をはじめインターネット、カタログ等通信販売へ流出が顕著に表れている現状である。

(2) 小値賀町の人口変動

- ・ 島の一番の課題は人口減少。ピーク時に約10,000人いたところが現在は約2,700人まで減少した。農業と漁業が後継者不足で就業者数が減っている状況。

2. 出身者の地域移動とU Iターン

(1) 出身者の一般的な地域移動傾向

- ・高卒時点でほとんどが島外での大学・専門学校へ進学する。就職者も僅かだが、島内に仕事はなく島外に出て行くのが現状である。よって、この時期が島内人口減少率が高い。
- ・大卒時点では、島内には仕事がないため、ほとんどが島外で就職する。その後のタイミングで後継者として帰ってくる者はほとんどなく、島外で家を持ち生活基盤を作ってしまうためである。
- ・若者の島外流出が止まらないことや、Uターン者が増えない理由は、働く場の問題が大きい。本町の基幹産業である第一次産業は受け皿として魅力ある職場とは言えない状況にある。理由は第一次産業に魅力を感じないということ。それは従事する者たちの所得が少ないこと、島というハンディが多く将来に夢を持てる業種ではないことがあげられる。

(2) 移住者（Iターン）の傾向

- ・Iターン者はここ10年余りで100人を超すが、就業期間が定まった職が多く、賃金の問題・定住に値する魅力ある職業がないため、期間終了後は大半が去っていくので、増加にまでは至らない状態である。

3. 小値賀町雇用創造協議会と小値賀町担い手公社の業務

(1) 小値賀町雇用創造協議会

①事業概要

- ・厚生労働省委託事業「実践型地域雇用創造事業」を受託し、農商工連携を通じた新商品開発を実現できる人材、体験型観光を担う人材を育成するセミナー等を実施することにより、関連分野における雇用機会の拡大を目指すものである。
- ・事業内容は主に以下の3つ。
 - ・①就農、加工品開発セミナー、観光戦略セミナーを開催する。
 - ・②農産物栽培技術習得研修や、特産品開発技術研修、販売流通、体験型観光人材育成研修などの人材育成研修を行う。
 - ・③農産物を活用した商品開発事業や、6次産業化に向けた販路拡大・PR事業を実践的に行う。
- ・協議会の構成員は、小値賀町、一財）小値賀町担い手公社、ながさき西海農業協同組合小値賀支店、宇久小値賀漁業協同組合、小値賀町商工会、NPO法人おぢかアイランドツーリズム協会である。

②加工商品開発に関して

- ・農産物の加工商品開発は雇用創造協議会の業務。雇用創造協議会で新商品を提案して、販売は担い手公社が行っている。商品を企画して試作品を作り、品評会などをした後で担い手公社に提案書を出す。
- ・商品の製造は島の外に委託して製造し、出来上がった商品を小値賀島に送り、担い手公社が販売している。
- ・これまで島の落花生を使って「おちか落花生アイス」「ピーナッツペースト」「落花生そうめん」「落花生とうふ」「おちか物語」などの加工商品を開発している。
- ・最近は島内だけでなく九州や東京・大阪でも商品を取り扱っている店舗があり、ネット販売も立ち上げるなど販路を広げている。

③セミナー業務に関して

- ・体験型観光人材育成研修では、アイランドツーリズム協会の人、ガイド部会、民泊を受け入れる方を対象にセミナーを行った。農業 6 次産業化セミナーでは、島内の農家の人が対象。6 次産業化は儲けが目的だが、これまでの島内の販売のやり方では到底所得が上がらない。ネット販売を行ったり、バイヤーと直接話して商品を手にとってもらうようになるためのセミナーを行っている。
- ・セミナー講師を選ぶのに苦労している。セミナーの中身が島民に合っているかどうかまで考えないといけない。
- ・島内にいる若者は就業している者ばかりであり、新たに研修を受けて就業を目指す人が乏しいことから、受講生を集めることに苦労している。最近では、30～40代の人でぼつぼつ島に帰ってくる人もおり、島外でうまく仕事が見つからなくて帰ってくる人、島内に仕事があったら帰りたいという人も出てきているので、そういう人にアピールしていきたい。
- ・企業面談会を年 2 回行っている。町内の会社を回って求人を募り、それをもとに求職者を集めて直接面談させる。島内のアナウンスもしてもらい、すべての地区の回覧にも回るように準備する。結果、面談会の場で採用が決まってしまうことがほとんど。求人に対して半数以上は充足する。

(2) 一般財団法人小値賀町担い手公社

- ・一般財団法人小値賀町担い手公社は、地域の特性と資源を活かした産業の振興、ならびに人材の育成・確保、農作業等の受託を行い、地域の活性化と住民福祉の増進に寄与することを目的に平成 13 年に設立。
- ・本町の重点作物である肉用牛、施設・露地野菜を対象に農業技術や経営方法等の実践研修を行い、農業の担い手育成・確保を行っている。また、耕作放棄地の解消や実証

作物の普及拡大などにより、地域の農業支援に取り組んでいる。

- ・農家の所得を上げることをひとつの目的としており、「かんころ」やピーナッツなどを農家に生産してもらい、担い手公社が取りまとめて販売している。
- ・農業の担い手育成を目的として、農業研修制度を行っている。2年間の研修期間があり、その間は月12万5000円が支給される。毎年2名程度を受け入れている。研修生はほとんど島外からで、20～30代の若い人も多い。トマト、メロン、ブロッコリー、アスパラなどを栽培。2年間の研修期間後のビニールハウス購入が2000～3000万円と高いので、担い手公社が保証人になって借り入れの形をとっている。また担い手公社を通じた販売ルートを保証し、確実に売上げをあげられるような仕組みを整えている。

以上

おぢかアイランドツーリズム

インタビュー日時：2014年11月7日 16:00～17:00

インフォーマント：専務取締役

インタビュアー：高見、齋藤

1. 組織・業務の概要

- ・組織は、「おぢかアイランドツーリズム」というグループの中に「NPO 法人おぢかアイランドツーリズム協会」「株式会社小値賀観光まちづくり公社」という2法人を抱える。
- ・インフォーマント自身もIターン者（大阪府出身）。劇団員などを経て、自給自足の生活を求めて移住するところを探る過程で小値賀島に出会った。島に来てから観光の仕事に携わり、島に雇用をつくらなければいけないという問題意識から「NPO 法人おぢかアイランドツーリズム協会」の設立に関わった。その後、古民家の事業を行うために「小値賀観光まちづくり公社」を設立した。古民家の事業を行うのが「小値賀観光まちづくり公社」、体験プログラムを行うのがNPO 法人であり、2法人で担当する事業が異なる。
- ・グループ全体では20人弱の常勤の雇用がある。加えて、体験交流型の観光は労働集約型の事業なので、非常勤の多くの雇用がある。具体的には、民泊の受入先が40軒くらいあることに加え、古民家ステイでも地域の女性約15人が掃除やアメニティの入れ替えなどの仕事をしている。また、修学旅行など大きな団体が野崎島などで自然体験をするときに、島の20～30代の若者約15人にインストラクターの補佐に来てもらっている。
- ・小値賀町には年約2万人の宿泊観光客があり、観光の産業規模は約2億円になる。そのうち「おぢかアイランドツーリズム」の事業で約1億円で、もう半分は、旅館・民宿やお土産屋、居酒屋、食堂など諸々。現在の小値賀町は、漁業の産業規模が約9億、農業が約6億なので、観光業が島の経済に与えるインパクトは大きい。
- ・「おぢかアイランドツーリズム」の年間1億数千万の支出のうち、人件費も含めて80～85%くらいは島内に支出しており、島にお金が落ちる部分が大きい。

2. 観光事業が小値賀町へのUターンに及ぼすインパクト

- ・職員約20人のうち3分の2がIターンできた人。リクナビなどで全国的に募集をかけているので、関東・関西などからも来る。
- ・「おぢかアイランドツーリズム」設立以前は、島では観光の仕事を本格的にやっていな

かったので、観光で外貨を稼ぐようになったことが大きな変化。外貨が増えることで様々な雇用も生まれ、若い人が入ってきたり帰ってきたりするようになった。Iターンも増えているが、Uターンもそれ以上に増えたと感じる。

- ・商店街でもUターンで居酒屋・弁当屋などを起業する人が増えた。島が経済的に元気になってきているのが目に見えてわかるので、帰ってきて生活していけると思えるようになったのではないか。
- ・外から注目され交流人口が増えることで、地元の人が島の良さを見直し、島の未来が見えるようになった部分も大きい。Uターンの人を迎える島の人たちの意識が変わった。ほんの4、5年前まではUターンで帰ってきたら都落ちみたいな目で見られる雰囲気があったが、いまは「島のために帰ってきてくれた」という意識が変わった。経済面での変化がメンタルの部分にも好影響を及ぼしている。
- ・現在は若い人が離島に興味をもっている。小値賀に興味を持つ人は、その生活スタイルにひかれるのではないか。離島だと、経済的にも生活的にも島の中で解決しなければいけない部分が多い。自給自足というか、都市経済に巻き込まれていないところに魅力を感じる人がいると思う。職員としてIターンで来る人も、そのような魅力に惹かれて来る人たち。そういう地域でやりがいのある仕事をしたいというのがひとつの動機になっている。
- ・島出身の若い人は好んで町営住宅に入るが、Iターンでくる人は畑つきの一戸建てを望む人が多い。
- ・Iターンで来た人が定住するかどうかは人による。島の中は人間関係が濃く、良きにつけ悪しきにつけプライバシーがないに等しいので。

3. 課題と今後の業務展開

- ・一番の悩みは職員が長く続かないこと。背景に職員に貯蓄ができるほどの給与が出せないことがある。年収で300万円くらいまでしか出せない。それだと結婚し子供が生まれたときに島に定着しきれない。
- ・島では役場以外は子育てに十分な給与を払えない状況にある。島で生活していくにはその給与で問題ないが、子どもの学費が高いことに問題がある。子どもを将来大学に行かせることを考えるならば、1人あたり1,000万円近くかかり、島の給与だとそれだけ貯蓄できないこともあり、結果的に島を出ていく人が多い。そういう意味で職員の入れ替わりが激しく、Iターンで来た職員でも3年目くらいまでしか残らない傾向にある。
- ・島に来るときは独身、あるいは夫婦のみで、仕事にやりがいを感じていても、子どもが生まれて将来の学費を調べたら、いまの給与ではやっていけないとなる。
- ・この点、離島で大学に通う場合に奨学金制度を手厚くするような仕組みがあると良い

と思う。先々に奨学金があるとわかれば、子供が小さいうちから将来のことを考えて島を出ていく必要はないと思う。

- ・業務面での今後の展開は、第一次産品の加工・物産事業に一番伸びしろがあると考えている。

以上

【宮崎県綾町（+宮崎市の状況）】

ハローワーク宮崎

インタビュー日時：2015年2月12日 14:30～16:00

インフォーマント：事業所援助部門 産業雇用情報官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- 管内¹は商業、観光業、農業が主要産業。宮崎市内では、小売商店数の減少に対し、従業員数や売場面積は増加傾向にあることから、店舗の郊外への大型化が進行していることがうかがえる。観光面ではプロ野球、サッカーのキャンプ地として、また各種ゴルフ大会の開催地として定着し、外国人観光客の呼び込み等にも県及び市が積極的に力を入れるなどしている。農業では、温暖な気候と水資源を利用して、トマト、キュウリ、ピーマンをはじめとするビニールハウスによる促成栽培が盛んで、最近ではマンゴーや金柑の栽培も盛んとなり全国的に注目される特産品となっている²。
- 製造業関係は、事業所数は少ないものの、従業員数の多い企業もある。
- 東諸県郡地域（国富町・綾町）は農林業が主要産業。国富町には太陽光パネルの製造業工場があり、雇用吸収力がある。宮崎市内には300人規模のコールセンターが立地している。宮崎市内への通勤者も多い。綾町から宮崎市内まで車で30～40分の距離。
- 2014年4月1日現在の管内人口は428,933人で、県人口の38.4%を占める。
- 2014年12月の有効求人倍率は1.03³。近年改善傾向にある。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- 職種別にみると、事務職の求人倍率が0.28と低い⁴。販売は0.94と良好な状態（人手不足感が出ているわけではない）。サービス職は介護が含まれるので1.35と高い。生産工程は0.87と、製造業は少し厳しい状態にある。
- 求職者に事務職希望が多い理由は、平日・日中勤務という就業時間帯がはっきりしていることが大きい。事務職の求人が出ると求職者が殺到する。

¹ 宮崎市および東諸県郡（国富町、綾町）が管轄区域。

² 「平成25年度業務概要」（ハローワーク宮崎）参照。

³ 新規学卒を除きパートタイムを含む。なお、常用フルタイムは0.80、常用パートタイムは0.96。

⁴ フルタイムでの倍率。販売、サービスの倍率も同様。

- ・人手不足は、医療福祉・介護関係、タクシー業界、建設業（土木技術者・建築技術者）に出ている。慢性的な人手不足のため、企業は常に求人を出している。
- ・介護福祉の人手不足には、勤務時間帯と休日というネックがあり、仕事内容の割に賃金が低いという問題も大きい。企業も正社員で求人を出して福利厚生を充実させる動きになってきている。それでもなかなか充足にいたっていない。2014年12月の正社員求人500人のうち、充足したのは151人と充足率は低い。
- ・タクシー業界は、乗務員の求人を10人単位で出すことが多い。タクシー乗務員は高齢化が進んでおり、業界では課題となっている。基本は全て正社員求人だが、人手不足のため、日勤のみのパートの求人を出すなど、企業も工夫している。
- ・建設業は、道路補修工事など公共工事が多数出ているが、入札価格が厳しく利益が出ないため、入札を見送る業者が増えている。いままで土木技術者や建築技術者だった人が、生活していくために製造工や倉庫作業員、営業職などに転職する傾向もある。
- ・求職者の意識として、仕事がきつい割には賃金も低い福祉よりは、販売職のパートとして自由な時間に働きたいという傾向もある。
- ・派遣の求人も多い。製造業の生産工程の仕事には派遣社員が多く入っている。「契約期間6か月・更新可能性あり」などの求人、働く者にとっては雇用が不安定。製造業企業に正社員の求人を出してほしいという希望をもって働きかけを行っている。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・高卒就職においても県外就職が少なくない（2014年3月の高卒就職者944名のうち、県内557、県外387）。関東、関西、名古屋方面に出ることが多く、福岡は多くない。
- ・県外で就職する理由は、地元には希望する働き口が少ない。男性は製造業を希望し、女性は事務職を希望することが多い。自分の希望に合う労働条件で、休日・就業時間帯も希望に合う勤め先を探していくと、地元ではなかなか見つからず、県外に出る傾向にある。
- ・普通科高校卒の場合は、一部公務員就職もいるものの、就職より進学の方が多い。進学先は、福岡、関西、関東などが多い。新卒就職で宮崎にUターンする人は少ない。大卒の新卒求人があまり出ないことや賃金水準が低いことが背景にある。地元の企業は、大卒者を雇うだけの賃金を出せる企業が少ない。
- ・看護師や教員といった職業では地元に戻って働く人もいる。

(2) U・Iターンの傾向

- ・窓口で把握しているUIターン者の傾向については、「学校卒業後県外へ就職したが、体調を崩し離職・帰郷」「親の看護のため（実親、配偶者の親）」「親戚がいる」「定年

退職後帰郷」「知人が移住している」などのケースが見られる。加えて、高年齢者においては、会社都合（閉鎖、業務縮小）や親の介護によりやむなく離職して帰郷（もしくは配偶者の地元に移住）して仕事を探すケースも見られる。以下、3つの具体的事例。

- ・ケース①：東京で30年間ICT関連職に従事。部門閉鎖に伴い帰郷。宮崎の求人状況に愕然としたと本人談。賃金格差を痛感し生活が維持できるか不安を漏らす。（60代男性（単身者））
- ・ケース②：千葉で工業用製品の管理に従事。震災の影響で受注量が減り離職に至る。妻の地元である宮崎に一家で移住。希望する求人なく（業務内容、賃金）、宮崎以外への転居も考えている。（57歳男性（既婚者））
- ・ケース③：福岡で建築設計に従事。母の介護のため実家に戻るようになった。建築関係をあきらめパートで求職活動中。
- ・宮崎に仕事がないわけではないが、三大都市圏に比べて賃金面であまりにも落差がある。最低賃金677円で、パートの時給は700円くらいが主で、高くても800円くらいという状況（薬剤師以外）。

4. 雇用対策・就職支援のための取組み

（1）就業支援の取組み

- ・事務職希望の求職者に対しては、事務職以外の第2希望を聞き、「他にこういう職種はどうですか」といった相談を窓口で行っている。事務を希望する人の大半は土日休みにポイントがあるので、サービス関係、福祉関係で土日休みの事業所の仕事を勧めている。
- ・福祉関係は夜勤もあるが、少しでも休みを土日にするよう、求人側に働きかけている。求人側も人手不足なので、少しでも中身を変えていこうという意識になっている。
- ・企業が求人の変更（例えば賃金を上げるなど）して求人を出しなおしたときには「リフレッシュ求人」として求職者に周知している。
- ・正社員求人については「今がチャンス求人」などと求職者にPRしている。内容は介護士、保健師、正看護師などが多い。
- ・トライアル雇用は、企業にとっても見極め期間があることで受け入れやすく、求職者にも窓口で反応がよく、効果的に活用できている。
- ・求人開拓は、求人者支援員4人が、毎週2人ずつ午前午後、事業所を2～3社訪問して、トライアル雇用奨励金やキャリアアップ助成金などの話をして正社員求人を確保してきている。

(2) U・Iターン支援

- ・県の運営する宮崎就職相談支援センターが「ふるさと宮崎人材バンク」を作り、UIターン就職希望者と人材を求める県内企業とのマッチング業務を行っている。求職者、求人企業それぞれがインターネット上で登録。UIターン者を求める企業は、ハローワークと「ふるさと宮崎人材バンク」の両方に登録している場合もある。

以上

綾町 企画財政課

インタビュー日時：2015年2月13日 10:30～12:00

インフォーマント：係長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 綾町における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口面での特徴

- ・人口は2014年10月1日現在で7,316人。2009年から2014年まで7,200人台で推移してきたが、このたび7,300人台に増加した。長期的な人口の推移をみると、高度成長期前まで1万人を超えていた人口は1960年代に減少し、1975年には約7,300人になった。それ以降、途中若干の増減があるもののおおよそ7,200人台で推移してきた。それがこのたび7,300人台に増加した。
- ・高齢者人口が多いため自然減の状態が続いているが、転入転出でみるとおおよそ社会増で推移している。
- ・合計特殊出生率は1.82と高い。これは、子育てをしやすい環境が整っていることが大きな要因。第2子以降の保育料を無料にするなど子育て世帯の負担軽減を図っていることに加え、小中学校もきれいで、遊んでいても安全という地域の環境がある。町で唯一の町立小学校の生徒数は、2011年以降着実に増えている。
- ・町の人口の約9割が町中心部に居住している。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・町の産業は農業のウェイトが高く、就業人口の約2割を占める。そのうち、有機農業に取り組んでいる農家は、農家総数の約3割、専業農家の約4割にのぼる。
- ・宮崎市や国富町へ通勤している人も多い。常住する15歳以上の就業者・進学者3,952人のうち、宮崎市に1,148人が通勤・通学している。宮崎市内にはサービス業などの就労機会が豊富で、国富町には製造業の工場がある。また、町内に高校がないため、町内在住の高校生は宮崎市内までバス等で通学している。

2. 地域活性化の取組み

(1) 照葉樹林と有機農業を中心としたまちづくりと住民自治

- ・照葉樹林を中心として、住民自治と団体自治の協働でのまちづくりに約50年取り組んできた。1960年代半ばに、国内最大規模の照葉樹林地帯の伐採計画を、前町長を先頭

とした住民運動で阻止したことがまちづくりの原点となった。その後、国定公園への指定運動を経て、照葉樹林の保全とそれを基盤としたまちづくりで住民の意識も共有されてきた。

- ・1988年に全国初となる「自然生態系農業の推進に関する条例」を制定するなど、町全体で有機農業の振興にも取り組んできた。
- ・農産物直販所である「綾手づくりほんものセンター」を1989年に開設。商品には、有機農産物のランクとして「金」「銀」「銅」の印がついている。町民はもともと自家消費の野菜を栽培していたが、余剰が出るようになったので開設した「青空市場」がもともとなっている。安心・安全の野菜を求めて宮崎市内から買いに来る人も多い。
- ・こうした取組みは、前町長が主導して行ってきたが、町長だけではできない。自然科学系の専門家の助言があったこと、住民参加が進んでいたことが大きい。
- ・綾町では3月議会で予算が成立すると、4～6月かけて町内22の地区を町長が予算の説明に回り、町民の意見を聞いている。平成26年で43年目であり、住民自治が確立している。

（2）近年の取組み（スポーツ振興、文化振興、ユネスコエコパーク登録など）

- ・1992年からスポーツ観光の取組みを始め、サッカー場、野球場、大型体育館（ドーム）、陸上競技場などのスポーツ施設の整備を進めた。現在ではサッカーJリーグのキャンプを3チーム誘致するなど、プロ・アマ問わず利用が多い。また、約700年前の山城「綾城」の再現など、歴史に基づいた文化施設の整備も進めている。
- ・観光客に滞在・宿泊してもらい、「綾手づくりほんものセンター」で安心・安全なご飯を買ってもらうことで地域経済が循環する。宿泊施設は、夏・秋・冬休みは満杯。
- ・江戸時代から続く風習である「雛山まつり」をはじめ、花火大会、照葉樹林マラソン、綾競馬、工芸まつり、少年剣道大会など、歴史伝統文化に基づいたイベントを多数行っている。
- ・綾町の照葉樹林は、2012年7月にユネスコエコパークに登録された。ユネスコエコパークは、1980年に4カ所が登録され、綾は32年ぶり5カ所目の登録（2015年1月現在、国内の登録は7カ所）。
- ・「ふるさと納税」は、ユネスコエコパーク登録で注目が集まったのを機に納税寄付金額が一気に増えた。2014年度は（1月5日現在）、納税者数53,855人、納税額8億968万円にのぼる。
- ・2007年からは、町の照葉樹林の面積2000ヘクタールを、100年後にその5倍の10000ヘクタールにしていくプロジェクトを、国や県などとともに進めている。植林ではなく天然更新で増やしていくことが特徴。
- ・製造業などの大きな企業誘致、産業振興・雇用創出は宮崎市と国富町に頑張ってもら

い、綾町は綾町にあった農産物の加工や自然を活かしたまちづくりを行う方向。綾町は、平日は宮崎市で働く人が休日に綾で癒してもらえるような施策を行っている。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・大学進学等のある10代後半で大半が町外に転出する。宮崎市内の大学に進学すれば町内から通えるが、大学は子供の学力に応じたところに進学するので、宮崎に限らない。大学・専門学校は福岡に進学することが多い。県外に出た者は男女とも新卒就職のタイミングではUターンしない。地元には役場と農協以外の雇用の場が乏しく、帰りたいと思っても試験に受からなかったら帰れない状況にある。
- ・男性では、子供が生まれた段階でUターンしてくるケースもみられる。背景に、小中学生までの子育て環境が良いことがある。親が土地を持っていれば家を建てるのが安く済む。当人は仕事の関係でUターンせず単身赴任になってしまうケースもある。
- ・Uターンしてきた当初働く場がない人の場合、役場の臨時職員、委託職員として雇用し、働く場を確保してあげる場合もある。
- ・農業の後継者は、会社の定年退職まで帰ってこない人もいるが、帰ってくる人はいったん外で就職して揉まれてから「やっぱり田舎がいい」などの理由で20代で帰ってくる人がみられる。農家の後継者問題や結婚問題は深刻な問題となっていない。キュウリなどのハウス栽培で生計を立てられるからではないか。

(2) 移住者（Iターン）の傾向

- ・移住者は、就農希望の人、特に有機農業で野菜栽培をしたいという人が多い。「ここなら有機農業ができる」という思いで移住してくる人も多い。土地もなくお金もなくスキルもなしで入ってくる人には、研修センターで1,2年間の研修を行い、やっていけそうなら土地を借りてやっていく。高齢の農家がもっている果樹農園を借りて移住者が農業を行っているケースもある。20～40代の若い人が多い。就農希望の移住者が入ってくる動きは最近に始まったことではない。
- ・工芸家の移住も続き、町内には染織、木工芸、陶芸、ガラス工芸など約40の工房が町内に集積し、「手づくり工芸の里」として綾町の魅力をさらに高めている。40工房のうち約7割が移住者。特に移住促進のための助成を行ったわけではなく、この40～50年の間に自然環境、手づくり文化、歴史に惚れて徐々に移住してきたもの。
- ・この地に住むのは、宮崎市内まで約30分で行ける地理的メリットも大きく、綾に住み宮崎市内で仕事を探すことも可能である。
- ・ユネスコエコパークに登録されて、全国的な注目度も上がったことで、移住希望者も増えている。こちらから呼び込みに行かなくても、移住者の知り合いなどがいれば、「い

いところ」という話が口コミで広まっていく。

- ・近年は移住者がカフェを開くなど地域起業も増えてきた。
- ・綾町に移住者が多く来るのは、自然環境や文化を大事にしてきた昔からのまちづくりが、心（第6感）に訴えるものがあるからだと考える。

4. 移住・定住促進の取組み

- ・町では、若い世代の定住促進対策として3点行っている。
- ・2009年度より「若者定住促進住宅料補助事業」として、民間住宅の家賃の一部を補助し、実質的に町営住宅と同等の低廉な家賃で住むことができるようにしている。2014年9月現在で101件の申請戸数があり、事業による定住人口は345人。既婚であることが申請の条件。
- ・2011年度から「空き家再生事業」として、町が空き家を借り上げて、水回りなどをリフォームし、町営住宅の位置づけにして貸している。改修にかかった費用分を家賃としている。現在まで21軒の空き家を改修し、21戸の世帯が借り、58人が居住する。
- ・「若者定住促進住宅料補助事業」と「空き家再生事業」をあわせると、2014年9月までに403名が事業を通じて綾町に定住を果たしている。内訳はIターン者が約7～8割と多く、Uターン者は少ない。
- ・2011年度から、東京都内で綾町移住相談会・物産展を開催。移住や就農の相談を行っている。

以上

【沖縄県、沖縄県うるま市】**沖縄労働局**

インタビュー日時：2015年1月22日 10:00～11:30

インフォーマント：職業安定部長、地方労働市場情報官

インタビュアー：高見

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢**(1) 沖縄県全体の状況**

- ・2014年11月の県の有効求人倍率は0.77倍で、1972年以降の最高値を6か月連続で更新中。新規求人倍率は1.12倍。完全失業率は5.2%。
- ・リーマン・ショック前までは、期間工として本土で一定期間集中的に働いた後に沖縄に帰り、また本土に一定期間働きに出るといった働き方をする人も多くいた。寮が完備され、給与もよく、退職後には一時金が出るなど待遇がよかったので、応募者が殺到した。特に1990年頃までのバブル期は県外就職（新卒以外のもの）が多かったが、バブル崩壊後に激減し、リーマン・ショック後も一段と減少した。
- ・リーマン・ショック後の2009～2010年頃は、有効求人倍率が0.2倍台まで落ち込んだ。その時期は県内に雇用機会が乏しく、県外の派遣の仕事や期間労働等の出稼ぎを希望する者も多かった。ただ、リーマン・ショック直後は県外の雇用機会も縮小したため、県外就職数自体は激減した。最近では、県内の雇用環境改善に伴い、県外就職の希望者は減少し、県外の求人が出てもなかなか希望者が集まらない状態になっている。
- ・地域社会、家族関係がしっかりしているので、非正規雇用同士の共働き家庭でも、祖父母や地域の方が子どもの面倒を見てくれるので、生活をやっていける部分もある。県内は1人親家庭も多いが、祖父母に子どもを預けて働きに出ることも多い。独身の時期は親元で生活している人が多く、子どもが生まれても同居もしくは近居しているケースも多い。
- ・沖縄県の非正規雇用率は44.5%で、35歳未満においては50.4%と若者の約半分が非正規雇用の状況。非正規雇用率が高いのは、第3次産業が多いという産業構造上仕方のない面もある。
- ・若年者の早期離職率が高いことも課題。サービス業の離職率が特に高く、全体平均を押し上げている。背景には、労働者の職業意識の低さもあるが、企業の人材育成に対する意識の欠如も関係する。

(2) うるま市の状況

- ・うるま市は、県内でみても雇用情勢の厳しい地域。2010年の完全失業率は18.2%と、県内平均11.0%を大幅に上回り、県内で最も高い¹。2014年11月の有効求人倍率も0.34と県全体より低い。
- ・2013年度の職種別有効求人倍率をみると²、事務的職業(0.16倍)、販売の職業(0.21倍)、サービスの職業(0.46倍)、保安の職業(0.00?倍)など軒並み低く、特に販売やサービス、保安の職業では、県全体の平均と比べてもきわめて低い。
- ・雇用情勢が厳しい背景には、地理的な要因があるのと、目だった産業が乏しいことがある。2010年の産業別就業者数をみると、第2次産業の割合(20.4%)が県平均より高いが、内訳をみると建設業が多い(14.0%)。また、市の具志川地区には高速道路からのアクセスがしにくいこともあり、観光には地理的に不利であるなど、県の東海岸は西海岸に比べて観光業が発達していない。
- ・沖縄の製造業の中心が小規模の食品製造業である中、うるま市に県外から誘致されて入ってくる製造業はガラスや車の部品の製造などの業種で、市の外からも就職希望者が多く集まる。
- ・コールセンターは、県が雇用機会を拡大するために誘致を行ってきた。雇用形態は、プロモーション期間だけの商品対応のために短期の契約社員として雇用する形態が多いが、2年、3年という比較的長期の契約もある。正社員は管理業務や大きなトラブル対応が役割なので、企業は多くの正社員を必要としていないこともある。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・求人倍率が低く、失業率も高い中で、業種によっては企業側は人手不足を感じている。業種間のミスマッチが大きい。特に観光関連の人手不足が表れてきている。
- ・2013年度平均の有効求人倍率をみると³、介護(0.97倍⁴)、看護(1.64倍)、保育(1.23倍)、建設(0.69倍⁵)、コールセンター(1.88倍)、接客給仕(1.37倍)などが人手不足の分野となっている。
- ・求職者の約8割が正社員を希望している一方で正社員求人は約3割しかない。これが大きなミスマッチの原因。実際、ハローワークで正社員求人が出ると充足率が大きく変わる。
- ・新規学卒者の就職内定率は、上昇傾向にはあるものの、特に大卒者で全国平均に比べて著しく低いことも特徴。2015年3月卒業予定の2014年11月末時点での就職内定

¹ 国勢調査の数値による。

² 2013年度の職種計の有効求人倍率は0.29倍。沖縄労働局業務統計を参照。

³ 職種計では0.49倍。

⁴ 介護のうち、介護支援専門員は1.09倍。

⁵ 建設業のうち、建築・土木・測量技術者1.58倍。型枠大工・とび職・鉄筋工等1.04倍。

率は、高卒 52.2%、短大 39.9%、大卒 41.3%。内定率が低い背景には、公務員志向が強いこと、いい就職先がなければ卒業後すぐに就職しなくても許される雰囲気があることが関係する。

- ・ 学生は、親の意向を反映して、公務員や大きな銀行など安定しているところへの就職を望む傾向が強い。飲食や宿泊業などのサービスの仕事に対しては、土日勤務があるなど、ネガティブな印象が本人にも親にも強い。そういう仕事ならばやらなくていいという親の意向もあって就業していない若者もいる。現在は、求人がいろいろ出てきている中で、目移りして踏み出せない部分もあり、選り好みしすぎている部分があると感じる。ただ、不本意な就職は早期離職につながる面があるので、なかなか難しい。
- ・ 高卒就職の場合、飲食店など県内に高卒を求める企業が比較的あるので、選り好みしなければ就職口はある。大卒就職の場合は、公務員や銀行、大企業等の安定した就職口は限られ、かといって飲食やサービスの仕事に就きたい人も少ないため、就職率が低くなる傾向にある。
- ・ IT 業界の中のレベルのミスマッチもある。ソフトウェアの開発でも高卒・専門学校卒で足りてしまう部分がある一方で、ある程度のスキルレベルを備えた人材を欲しいといっても育成する余力もないので、即戦力の募集になり、若い大卒者向けの仕事がない現状がある。

3. 就業支援の取組み

- ・ 有効求人倍率が 1 を下回る状況の中で、雇用機会の確保がまず課題。加えて、離職率の高さ、非正規雇用率の高さという課題に対して雇用の質の確保に重点を置いている。
- ・ 3ヶ月間で7000人分の正社員求人を確保し、2100人の正社員就職を達成することを目標に、正社員化の取組みを行っている。正社員求人を出してもらうことは、企業が人手不足を解消するためにも有効な手段と考えている。
- ・ 企業側の意識をどう変えていくかが課題で、経済団体・業界団体に働きかけをしているところ。特に人手不足分野のマッチング強化に取り組んでいる。
- ・ 加えて、若者の県内就職志向が強いことを問題視している。県内に留まり続けるのではなく、いったん県外で働いてスキルを身につけて戻ってくることも望まれる。県外就職を促すひとつの仕組みとして、県内企業（例えばホテル）で雇用し在籍型出向のような形で3年くらい東京の同業種企業に働きに出て沖縄に戻る仕組みができれば、本人にとっても学習機会が得られるし、県外企業の人手不足や県内企業の高度人材不足の解消にも寄与すると考える。
- ・ 求職者に事務職希望が強いことをどう就職に結びつけるかも大きな課題としてある。事務職希望者は、主婦などで子どもの関係で就業時間帯や平日勤務の要望が強いので、ニーズを細かく聞き、それに合致する他の職業を勧めるなどしている。求人側にも、

求職者側のニーズを伝えて、土日どちらか休みの求人を出せないかなどの働きかけを行っている。

以上

沖縄県 商工労働部労働政策課

インタビュー日時：2015年1月23日 10:00～11:30

インフォーマント：課長

インタビュアー：高見

1. 沖縄県の産業・雇用機会と労働環境

(1) 主な産業・雇用機会

- ・他県との経済格差は存在するものの、人口は増加基調で企業集積も進んできている。
- ・観光産業も順調。2014年は観光客が700万人を突破する見込みで、過去最高水準で推移している。
- ・IT産業の立地も進んでおり、2013年度までで25,000人の雇用を創出し、企業立地は301社を数える。
- ・国際物流分野に関連する部分も伸びてきている。うるま市に国際物流拠点地域を置いており、ものづくり企業などの立地が進む。事業所数は累計607事業所。
- ・ものづくり企業は、素形材、金型製造業など沖縄県にもとともなかった業種で、上場企業も2社入ってきており、関連企業の進出など今後も集積が進むと思われる。
- ・企業にとっては、税制上の優遇措置があること、アジアに近いという地理的優位性、若年労働力が豊富にあること、災害リスクが低いことがメリット。近年はアジア諸国でも人件費が高騰し、言葉や国民性の問題も勘案すると沖縄県の優位性が高まっているといえる。集積が進んできたのはここ10年くらいの動き。
- ・人手不足は、建設業、福祉・介護、看護、卸小売業や観光関連に出ている。なので、産業計でみたときの有効求人倍率は低いですが、新規求人倍率は1を超えている。求人・求職のミスマッチが大きくなっている。

(2) 若年者の就業状況

- ・若い人は、産業構造上、初職からサービスの仕事に就くことが多い。
- ・情報通信業、建設業、観光業、福祉関係は、学生側からすると新卒で入りたくない場合もある。大卒者の望む就職先は公務員や銀行であり、ミスマッチが大きく、大卒者の就職率は7割と低い。
- ・沖縄県の若者は県内就職志向が強いと言われるが、近年では少し薄れてきているのではないか。高卒・大卒とも県外就職が増え、海外での就職も増えてきている。県としても、最初から県内のみを対象にするのではなく、県外での就職も選択肢とするよう、

説明会の場を持つなどして提起している。

- ・ 県外就職を後押しする理由は、県内志向の高さが失業率の高さの一因をなしていること、県内には非正規雇用の働き口ばかりという事情がある。加えて、一度県外に出て、外から沖縄をみる経験をするには必要と考える。
- ・ 沖縄県は、離職率の高さ、特に若年者の入社 3 年以内の早期離職率の高さが顕著だ。早期離職率は全国平均の倍の水準にある。
- ・ 高い離職率の背景には、定職に就いていなくても周囲が助けてあげるといふ県民性の部分もあるが、それ以外の部分も大きい。まず、非正規雇用の割合が高く、若年者が初職から非正規雇用の仕事に就くので離職率が高くなる傾向にある。正社員に限れば離職率はそれほど高くない。加えて、企業側の問題もあるのではないか。福利厚生や健康管理がしっかりしており人材育成も行うなど従業員を大切にしている企業では社員の定着もよいのではと考えている。

(3) 県内企業の労働環境

- ・ 県の企業は大企業が 1%にも満たず、小規模零細企業が多いという状況。観光に関連する小売業や飲食サービス業の他、食品製造業も小規模企業が多い。なので、法令遵守の点で問題を抱える。残業削減のための取組みも大事であるが、それとともに最低限の労働条件を遵守させるための啓発もしなければならない。
- ・ 就業規則などの規定が整備されていない、人材育成や育児休業などの休暇制度があまり整備されていないという実態がある。開業率の高さも、そうした制度の未整備に係るかもしれない。
- ・ 業種ごとに問題が異なると認識しており、業界団体や、その業界を所管する行政が一体となって改善に取り組む必要がある。
- ・ 宿泊業など人手不足の業界は、優秀な人材を確保するため、正社員としてより良い条件を提示して他社から引き抜くこともあると聞く。従業員の人材育成は基本的には個々の事業所による投資という性格であるが、全体的なスキルの底上げに向けて、行政も企業に何らかの支援をすることが必要。
- ・ 非正規雇用率が高いことは、産業構造上仕方のない部分もあるが、不本意な形で非正規として働いている人の正規化は促していくべき。一方で、一人親世帯も多い中、そうした女性の場合は、非正規雇用が労働時間を短くしたいという労働者側のニーズに合致した形態である場合もある。
- ・ 誘致企業においても、雇用機会の拡大という良い面もある一方、人件費の安さを目的に進出する企業もあり、非正規雇用の増大につながっている。
- ・ 例えばコールセンター企業では非正規割合が6~7割と高いが、この背景には業務の繁閑が大きいことがあり、どうしても短期の雇用にならざるを得ない面がある。

- ・企業側は、正規化が進まない背景として、従業員の県内志向が強く正社員になって県外転勤することを嫌がることを挙げる。その意味では、従業員のニーズに答える形態として、地域限定正社員のニーズもあるのではと考える。

2. 労働政策の取組み

- ・製造業企業の集積に合わせて、職業能力開発校の訓練科目を見直すなど、人材育成の取組みを進めている。高度な技術者を養成する目的の研修は、立地企業と連携しながら研修プログラムを作成している。
- ・法令に関する知識や認識が足りない企業があるので、講座を開催したり、企業に専門家を派遣したりして、企業の認識を引き上げていくよう努めており、あわせて好事例を広く広報する取組みをしている。
- ・就職先に関する学生の希望とのミスマッチに関しては、企業がイメージアップを図れるように、ワーク・ライフ・バランスや人材育成について優良企業の認証制度を設けるなどの取組みをしている。人手不足が鮮明になる中で、優秀な人材を確保するために認証を得たいという企業のインセンティブになればと考えている。

以上

沖縄県 商工労働部情報産業振興課

インタビュー日時：2015年1月21日 14:00～15:30

インフォーマント：基盤整備班主査、基盤整備班主任

インタビュアー：高見

1. 情報通信関連産業の振興に関する取組み

- ・沖縄県は、情報通信関連産業を観光・リゾート産業と並ぶリーディング産業として位置づけている。
- ・1990年以降2013年度まで、沖縄県全体では情報通信関連産業が301社立地し、25,000人の雇用が創出された。
- ・沖縄に情報通信関連産業が立地する理由として、人口増加が続く中で若年労働力が豊富にあること¹、施設整備・インフラ整備や人材育成への行政の支援があること、国内有数の特区制度があること²、リスク分散拠点としてメリットがあること、県民のホスピタリティがあること、リゾートロケーションという魅力などがある³。
- ・創出された25,000人の雇用のうち17,000人がコールセンター企業による雇用。県民のホスピタリティ性が高いこともあり、沖縄県は日本一のコールセンター集積地になっている。
- ・県では、官民連携したクラウド基盤構築のための事業を行っている。具体的には、公設民営のクラウドデータセンター（沖縄情報通信センター）を整備し今年4月の供用開始を目指していることと、県内のデータセンター間を直接接続する高速大容量のネットワーク基盤の構築、東京から沖縄、香港、シンガポールをつなぐ国際海底ケーブルのネットワーク構築などを進めている。

2. 沖縄 IT 津梁パークについて

- ・「沖縄 IT 津梁パーク」は、沖縄県が国内外の情報通信関連産業の一大拠点形成を目指すビックプロジェクト⁴。沖縄県中部のうるま市にあり、那覇空港から沖縄自動車道を利用すると45分ほどで着く位置にある。中城港湾新港地区という埋立地の一部20ヘクタールの土地に、施設用地として整備した。現在は用地の約半分に施設が整備され、

¹ 沖縄県における若年失業率の高さも、裏を返せば労働力があふれていることを意味する。

² 情報産業振興地域制度、情報通信産業特別地区制度の2つの特区制度が用意されている。

³ 実際に立地した企業の中でも、上層部の人に、沖縄県が好きで住みたいという思いが先にあって、企業の立地にいたったというケースもあった。

⁴ 「津梁」とはアジアとの架け橋を意味する。

誘致企業が入居した状態にあり、残り半分は誘致活動が進行中である。県が整備した施設のほか、民間の資金を活用したリースバック方式を活用した施設もあり⁵、この方式で今後も整備していく方向。

- ・「沖縄 IT 津梁パーク」設立の経緯は、2007年の内閣府報告書をふまえ、県が詳細な基本計画の策定、施設の基本設計を行い、2009年6月に最初の施設（中核機能支援施設）の供用を開始した。その後徐々に施設が拡張して現在に至る。現在は、企業24社が入居し、約1,700名の雇用が創出されている。コールセンター企業のほか、BPO 業務を行う企業などが入居している。
- ・入居企業は東京などから立地。県は東京・大阪・名古屋事務所を通じて誘致活動を行っている。

以上

⁵ 企業集積施設への入居希望企業が現れた段階で、県が入居希望企業の要望を汲み取って民間開発事業者を公募して、施設を建設。建設された施設を県が事業者から借り上げて、入居企業に使用許可を出して入居してもらうスキーム。入居企業からもらう使用料と、県が建設事業者に払う賃借料が同額。

沖縄県 企画部地域・離島課

インタビュー日時：2015年1月23日 14:00～15:30

インフォーマント：副参事、地域振興班主任

インタビュアー：高見

1. 沖縄県の人口変動と県内の地域差

- ・日本全体で人口減少の中、沖縄県では人口増加が続く。2025年頃がピークで、その後減少に転じると予測されている。
- ・合計特殊出生率が約1.8と、以前と比べて下がってきているものの、他県と比べれば高い水準にある。
- ・人口増減には県内の地域差が大きい。那覇などの本島南部地域、沖縄市や北谷などの中部地域は、県内人口の大半が居住しており、人口増加傾向が続く。一方で、本島北部地域では、名護市ではサービス業集積などで人口増加しているものの、名護以北の北部3村（国頭村、大宜味村、東村）などでは人口減少している。石垣島を除く離島でも人口減少傾向にある。
- ・県内地域差の背景は、那覇を中心として商業が発展、都市が発達してきた歴史的経緯があり、人口が集積することで就業機会も生まれるという好循環があった。北部は昔から農村地帯であり、人口が中南部に集まる構造にあった。北部は、就業機会の面でも農業・林業・水産業以外にはあまりない。
- ・那覇市内の中でも地域差がある。郊外の宅地開発が進んだことで、中心部は空洞化し、小学校が廃校になるなど子供数が減少している。
- ・離島は、学校、病院、コンビニなどが無いところもある。石垣、宮古、久米島以外の離島には高校がないので、高校進学タイミングで島外に移り住む動きがある。長男が進学するタイミングで、就業する父親だけ島に残して一家で島外に移り住むという話も聞く。家族ごと出してしまうと、その後島に戻る可能性も一層低くなる。
- ・離島の中で石垣島のみ人口増加している背景には、新空港ができたことでマスメディアに取り上げられ、交流人口も増えて産業も発達したので、選り好みしなければ仕事もある程度そろそろ状況になったことがある。地域経済が好循環になっている。
- ・石垣島は、他の離島地域に比べて宿泊する観光客が多いのが強み。市内観光に加え、竹富島や西表島などの離島で自然環境を満喫できる場所があるなど、観光にバリエーションがある。石垣島も一時期は日帰り観光が多かったが、離島観光もする人が増え、観光に時間がかかることで宿泊客が増えた。本島北部など、観光客を呼び込んでも日

帰りで観光できてしまう地域は、どうやって宿泊させるかが課題となっている。

2. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・昔から県内には就業機会が乏しかったため、大都市圏の景気がいい時期には県外（愛知、東京、大阪など）の建築現場や工場等の季節労働に就職する人が多く、景気が悪い時期には少ないという傾向があった。
- ・県外の大学に進学した人は、就職のタイミングで戻れるような就業機会に乏しいので、県外で就職することも見られる。県内の大学も、例えば琉球大学などは県外出身者も多いが、卒業後県内に残らない人も多い。
- ・沖縄県出身者は地元就職志向が強いと言われるが、その背景には、地元への愛着、親の意向、地域でのつながりが強いことなどいろいろな要素がある。

(2) 県外からの移住（Iターン）

- ・時期にもよるが、「沖縄ブーム」といわれる大幅な転入傾向もあった。現在でも石垣島で移住者が多く入ってきている。
- ・Iターンで入ってきて、「沖縄に住んでみたい」という気持ちで移住してきて、いざ住んでみるとちょっと違うという理由で出てしまう人も多いと聞く。また、定住していくための仕事が乏しいという面もある。

3. 移住・定住促進の取組み

(1) 移住定住促進策の特徴と背景

- ・沖縄県として2014年3月に『人口増加計画』を策定した。背景には、将来的な人口減少予測があり早めの対処が望まれたこと、また、県全体としては人口増加している一方で本島北部や離島地域で人口減少していることに対策が必要と考えたことがある。
- ・取り組みの柱は大きく3つ。①自然増を拡大するための取組み、②社会増を拡大するための取組み、③離島・過疎地域の振興に関する取組。社会増の取組みのひとつとして移住者が定着できる環境を整えることを目指している。
- ・これまでは移住促進の取組みは他県ほど行っていなかったが、今年度から、市町村職員を対象にした移住対策セミナー、シンポジウム、都市部での移住フェア参加などを行い、市町村の取組み機運の醸成を図っている。
- ・移住対策自体は県全体を対象にしているが、特に人口減少が著しい本島北部や離島の過疎地域を手始めとして、それらの地域で取り組んでいる高齢化対策や定住促進策とタイアップする形で取り組んでいる。
- ・県の役割は、市町村が移住者の受け入れ態勢をつくるための意識醸成、きっかけ作り

などの側面支援を行うことと、移住希望者への情報発信を行うことにある。

- ・ 地域をどう振興し人口を維持していくかのひとつの方策として移住促進がある。地域づくりをどう考えるかは移住をどうするか以前の問題として、地域が考えないといけない。時間がかかるが、意識を醸成していくことが必要。
- ・ 県で受けている移住相談の件数は、震災以降 2 年くらい年間 100 件を超えたが、現在は落ち着いて 70～80 件と、以前の水準に戻っている。もちろん県の移住相談を介さない移住のケースも多くあると思われる。

(2) 移住促進における課題

- ・ 人口増加という方向に対して、市町村によっては反応が鈍いことが課題。市町村セミナーの案内をしても集まりがよくないなど。
- ・ 離島・過疎地域では、移住促進といっても、県外から I ターン者を呼び込むというより、進学や就職で那覇や県外に出てしまった出身者に帰って来てほしいという思いが強い。ただ、学校がない、仕事がないから出て行ったので、戻ってきてもらうのは簡単ではない。地域が主体となって地域づくりを進める上で、移住対策は必要な人材を確保するための取組のひとつとなりうるが、市町村によってはこうした認識が十分に共有されていない場合もあり、課題である。

以上

うるま市 経済部企業立地雇用推進課

インタビュー日時：2015年1月21日 16:00～17:30

インフォーマント：課長、雇用推進係主事

インタビュアー：高見

1. うるま市における産業・雇用機会と雇用情勢

- ・沖縄県の非正規雇用率は44.5%（うち若年者は50.4%）と高い。最低賃金は664円、1人あたり平均所得201万円で全国最下位。うるま市は、県平均を大きく下回る平均所得161万円で県内41市町村中39位。
- ・うるま市の失業率は18.2%¹と県内ワースト1位で、全国ワースト5。市のレベルでは全国ワースト。雇用環境が非常に悪い。
- ・市内は持ち家比率が高く（県内2位）、生活保護率が低いのも特徴。家族の助けがあれば生活できる現状がある。なので、失業率が高くても、町に失業者が溢れているような光景が見られるわけではない。
- ・若年者の失業率が特に悪く約25%あり、男女でみると男性で失業率が高い。また、離職率も高い。その背景には、若者が早期離職や転職を繰り返す状況があり、就業意欲も低いと考えている。
- ・県中部地域（うるま市や沖縄市）において失業率が高く、所得水準が低いのは、米軍基地の存在という沖縄特有の歴史的背景があり、基地関係の収入があることが関係している可能性がある。
- ・加えて、沖縄県自体がいびつな産業構造で、一次産業、二次産業が極めて少なく、三次産業に偏っている。企業規模でみても零細企業が多く、雇用環境が良くない。
- ・うるま市の第二次産業は建設業が大半を占め、製造業のウェイトは低い。
- ・観光面でも、通過型観光が多く、市内に宿泊施設が少ないのが課題。
- ・仕事が少ないという状態に加え、労働環境面で企業の評判が良くない問題もある。コールセンターなどのIT企業は、人件費が安いという理由で沖縄に進出したところも多いので、うまくいかなくなっている状況。最近は人手不足を背景として、企業も社員の定着のために労働条件を良くしつつあると聞く。
- ・近隣の北中城村に大規模なショッピングセンターの建設が進んでおり、約3,000名の新規雇用が見込まれていることから、うるま市の就業人口もある程度流れる部分があ

¹ 2010年国勢調査による。

ると推測している。パートタイム雇用が大半と考えるが、IT企業等よりスーパーの店員の方がライフスタイルに合わせやすい部分があるかもしれない。

- ・リーマン・ショック後の雇用情勢の特に厳しい時期には、車の運転代行業などの仕事を夜に掛け持ちして生活をつなぐ人もいた。
- ・愛知の自動車工場等に季節労働に出る人が多いのも特徴。月給30万円に加え一時金が20万円位出るケースも。季節労働の歴史は長く、それで生活をつないでいる人も多くいる。リーマン・ショック後に季節労働が極端に減ったことで、失業率が高まった側面がある。昨年くらいからまた季節労働の求人が増えている。
- ・人手不足の一方で失業率が高い状況については、働く場が安定していないことがある。零細企業で低賃金で働いている人が多いので、潜在的な転職希望者が多く、短期の仕事であっても条件面で魅力があればそこに転職する人が多い。
- ・さらに、国勢調査において失業率が高く出た背景には、実際は仕事を探していない若者（ニート）が家庭に多くいて、体面上「仕事を探している」と回答したケースが多かったことも関係するのではないか。現在は親に経済力があり養ってもらっている若者も多いが、将来的には独身のままの者が増える中で厳しくなると考えられる。
- ・県内における大卒者の就業の場は、銀行、公務員、新聞・テレビ等のマスコミ、電力、大手スーパーなど規模の大きな企業。かなり狭き門なので、希望者を吸収しきれていない。公務員志向が非常に強いのも特徴。

2. 雇用創出と就業支援の取組み

- ・「高い失業率」と「低い市民所得」という課題の解決を図るために、様々な取組みを行っている。大きくは「働く場の確保」「ミスマッチの解消」「就業意欲の向上」の3点。

(1) 働く場の確保

- ・雇用対策、産業振興、企業創業支援、新規事業創出支援、就労支援等を行い、働く場の確保を目指す取組みを行っている。具体的には、製造業企業の誘致、IT企業（コールセンターの他、BPO系など）の誘致などを進めている。労働集約型の企業を誘致するとともに、雇用環境を改善していくことを目指している。
- ・「沖縄 IT 津梁パーク」に企業誘致が進むことで、情報通信関係の就業者数が伸びている。今後は、より高度なスキルが活かせるような雇用の場を作っていきたい。
- ・業種を問わず、広い市場で競争力のある企業が入ってきてくれることが望ましい。人件費の低さで入ってくるだけでなく、製品の付加価値を高め、その中でレベルの高い人の雇用の場が生まれることが望ましい。
- ・市では、製造業系の企業と連携して、東京・愛知などで40名ほどの若者に県外研修を行い研鑽を積んでもらう取組みを行っている。将来を牽引してくれる人たちの人材育

成を行っているところ。彼らが戻ってきた時にスキルを活かせるような雇用の場がまだまだ足りないのが課題。

(2) ミスマッチの解消

- ・ 就業者の増加に向けて、求職者に対して、求職者ニーズと求人企業ニーズがマッチした仕事を紹介することで、スムーズな就業につなげる取組みを行っている。
- ・ 1つは、就職相談や書類添削、模擬面接などの求職者サービスを提供しスムーズな就職につなげる事業を行っている。【就活サポートであえ〜る】
- ・ もう1つは、IT関連・観光関連の人材育成、顧客拡大・経営革新セミナーの実施などにより、2012年度より350名の雇用を創出している。【地域雇用創造協議会】

(3) 就業意欲の向上

- ・ 求職者ならびに若年者を就業につなげていくための就業意欲向上に向けた支援組織を拡充し、キャリア教育など教育現場における支援を続けていく取組みを行っている。【うるま市グッジョブ連携協議会】

3. 出身者の地域移動とUIターン

- ・ 沖縄では出身者の地元志向が強いと言われるが、優秀な人材は以前より県外に出る状況があった。例えば、過去に「国費制」というものがあり、県出身の優秀な若者の大学授業料を負担することで県外の大学（早慶や東大、東北大など）に送り込んでいたが、多くの者がその後地元に戻ってこなかった。優秀な人材を外に出したのはいいが、彼らを受け入れる雇用の受け皿が県内になかったことが課題。優秀な人材を受け入れる土壌を作るために、地元の企業を育てる、もしくは企業を誘致することが重要。
- ・ UターンでもIターンでも、地域活性化のために技術・スキルのある人を集めることを希望している。

以上

JILPT 資料シリーズ No.151

地域における雇用機会と就業行動

発行年月日 2015年5月27日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 富士プリント株式会社

©2015 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)